

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Fecha de aprobación 10 de diciembre de 2021

RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD						
CONSEJO DE MÁSTER, a fecha de elaboración del informe						
Director del Máster	Ángel Solanes Puchol					
Subdirector del Máster	Beatriz Martin del Rio					
Profesores/as responsables de las asignaturas	José Pedro Alfonso Adrián García Selva Álvaro García del Castillo Rafael Lobato Cañón Beatriz Martín del Río Fermín Martínez Zaragoza Rosa Núñez Núñez María José Quiles Sebastián Ángel Solanes Puchol					
Dos representantes estudiantiles	Dada la situación del Covid 19 la Junta electoral de la UMH, no convoca elecciones de representantes para el curso 2020-2021					
Un/a representante del PAS	Verónica Cristina Font López María de los Ángeles Yordhana Gómez Sánchez					



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

1. OBJETIVOS DE CALIDAD

1 Documento de referencia: VI Plan de Calidad

https://calidad.umh.es/files/2021/11/VI-Plan-Calidad-UMH-para-web.pdf

2. ANÁLISIS DE DATOS DE INFORMES

Documento de referencia: Encuesta sobre la satisfacción de los estudiantes con la docencia.

http://sgg.umh.es/fdd/202/2020/STED

Análisis de datos y conclusiones

En general valoramos los resultados como positivos dados los esfuerzos y cambios realizados en los últimos 2 años.

El 84% de los estudiantes encuestados está satisfecho con la docencia. Teniendo en cuenta las dificultades a las que nos enfrentamos este año por la situación COVID-19 presenta una buena salud del título y de la labor docente. Desde todos los estamentos se ha ido flexibilizando la toma de decisiones sobre la docencia conforme iba avanzando la situación. Desde el máster se está trabajando en que la información sobre la docencia sea más accesible y quede más clara.

Estamos satisfechos con el índice de respuesta del 38%, ya que ha sido un año en el que no hemos podido contar con recursos que teníamos en años anteriores para fortalecer este índice. Este año ha sido difícil conseguir la participación en las encuestas de los alumnos. Los sistemas implementados años anteriores eran presenciales y no han podido ser puestos en práctica debido a la situación sanitaria. Se ha intentado animar a los alumnos desde el correo electrónico a rellenar las encuestas pero no se aprecia que este mecanismo genere los mismos resultados.

Las actividades presenciales desarrolladas en este curso académico han sido muy limitadas. Los alumnos hubiesen preferido tener más actividades presenciales. Hemos visto un cambio en las expectativas de la definición de docencia on-line.

Documento de referencia: Informe sobre la satisfacción de los profesores.

http://sgq.umh.es/fdd/202/2020/STSD

Análisis de datos y conclusiones

La satisfacción global de los profesores es muy favorable en un 4.72. Este año se aprecia un incremento en el índice de respuesta. El ambiente en las clases y la coordinación son los factores unánimemente valorados con 5, esto ha supuesto una mejora frente a años anteriores.

Cada vez son más los estudiantes de titulaciones diferentes a psicología los que se interesan por una visión más integradora de los recursos humanos. Además en los últimos años se han implementado metodologías más orientadas a lo cuantitativo y a la transparencia para la selección de los estudiantes que cursan la titulación y esto puede derivar en que el perfil del estudiante que entra no sea el que está más interesado y el que tiene los conocimientos más bien el que ha tenido un mejor rendimiento en su escolarización anterior. Estos factores pueden afectar a que la respuesta a la pregunta P6 (4.23) se sitúe más próximo al 4 que al 4.72



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

global (P6. El nivel académico de los estudiantes es el adecuado para poder impartir la asignatura). Obviamente esta selección afecta a los resultados de los alumnos P7 (4.33) sin embargo el resultado ligeramente superior y con menor desviación hace pensar que hay cierto optimismo y el compromiso de los profesores por reducir las distancias entre como entran de preparados los alumnos y como salen.

Queremos llamar la atención en dos puntos, P10 y P8: (P10 Las acciones de actualización y mejora docente recibidas me facilita mi función docente la satisfacción en este punto ha aumentado y desde el máster y la universidad se sigue trabajando en dar apoyo al profesorado en este sentido y P8 La información publicada en web sobre el Título (planificación, calendario, profesorado, sistemas de enseñanza y de evaluación) ha sido adecuada) este valor (4.93) ha disminuido frente al curso pasado (5) probablemente la revisión en todas las guías docentes de la titulación haya dado luz a pequeñas discrepancias que existían en alguna asignatura.

Documento de referencia: Informe general del título

http://sgg.umh.es/fdd/202/2020/STCE

Análisis de datos y conclusiones

El máster solo ha conseguido 2 respuestas a este cuestionario. Este año ha sido atípico dada la situación sanitaria en cuanto a los mecanismos docentes, materiales e interacción que se han puesto al servicio del estudiante y las prácticas de empresa no se han podido llevar a cabo con normalidad esto puede haber contribuido a una peor percepción en cuanto a los recursos. Tomamos nota para futuras convocatorias. En cuanto a la satisfacción general del título un 88% de los estudiantes recomendarían estudiarlo en la UMH. La situación sanitaria ha dificultado la recolección de información entre los estudiantes. Los estudiantes tienen vías abiertas de comunicación constante con la gestión del máster. En los periodos de información y prematrícula recibimos correos electrónicos y cuestiones de personas a las que les han recomendado el máster egresados.

Documento de referencia: Encuesta sobre los servicios estudiantes.

http://sgq.umh.es/fdd/202/2020/STES

Documento de referencia: Encuesta sobre los servicios profesores.

http://sgg.umh.es/fdd/202/2020/STSP

Documento de referencia: Encuesta sobre la satisfacción del PAS.

http://sqg.umh.es/fdd/202/2020/STPA

Análisis de datos y conclusiones

En general el profesorado y el Personal de Administración y servicios están satisfechos con los servicios de la universidad. No hay respuestas significativas de los alumnos, también es cierto que este año con la situación COVID-19 no se ha hecho tanto uso de la universidad como otros años.

Documento de referencia: Informe de satisfacción con la movilidad.

http://sgq.umh.es/f/grado/evid-FCCSSJJ-E-2019-20.pdf

Análisis de datos y conclusiones

Tenemos un compromiso con la movilidad de los estudiantes y con su interacción internacional. De hecho



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

somos un máster de 1 año con 2 programas de doble titulación para el curso 2020/2021 y estamos trabajando en conseguir nuevos para los cursos posteriores. Durante este año se han conseguido ayudas económicas ligadas a la movilidad que han favorecido a los alumnos del máster.

Seguimos intentando mejorar en este campo. Con los problemas de presencialidad hemos encontrado que algunos procesos técnicos se han retrasado y algunos procesos de interacción y burocráticos han tenido que ser redefinidos, sin embargo ya estamos poniendo en marcha medidas para mejorar esto para el curso 2021/2022.

Documento de referencia: Informe de Inserción laboral

http://sgg.umh.es/f/comun-docs/estudio-insercion-laboral-umh-grado-y-master-2021.pdf

Análisis de datos y conclusiones

De un total de 92 estudiantes se ha seleccionado una población de 35 alumnos y finalmente se han entrevistado a 18, el resultado es una inserción laboral en nuestro título del 88.4% que dadas las características del sector nos parece saludable, aunque seguimos trabajando en que este valor mejore. Un 52.4% trabajan dentro de la Comunidad Valenciana. Un 100% de los trabajadores entran dentro de la categoría profesional de técnico o responsable funcional y el sueldo medio proporcionado por este informe se sitúa en 1614,33 euros valor que supera la media salarial de otros años. Es cierto que la salud ocupacional y la implantación de medidas en estos ámbitos dada la pandemia puede haber favorecido estos valores.

Se debe de tener en cuenta al comparar con otros estudios que parten de la psicología que nuestro máster capacita principalmente para el trabajo en la empresa privada y a cuenta de terceros en la mayoría de los casos. Esto a menudo hace que las condiciones salariales no sean las mismas que el trabajo en el sector público o por cuenta propia. Tenemos que reconocer que hemos visto una ligera recuperación en los datos de trabajo igual o superior a su nivel de estudios pasando un 31.58% 2017-2018 y 37.50% en 2018-2019 al 46.67% del curso 2019-2020. Esta recuperación también se ve en los valores salariales de sueldo medio.

Documento de referencia: Informe de encuestas de satisfacción de los titulados

http://sgg.umh.es/f/comun-docs/dato insercion 2020.pdf

Análisis de datos y conclusiones

Estamo atentos al receso experimentado en el grado de satisfacción de los titulados con la enseñanza recibida en su primer año de empleo 3.37 y es un valor que sabemos que tenemos que vigilar. Se están produciendo cambios estructurales y trasformaciones importantes en el mercado laboral. En las conversaciones con empleadores nos comentan que los valores y exigencias de los recién titulados están cambiando y son superiores o muy diferentes a las ofertas del mercado actual, esto puede estar afectando a los valores que vemos, especialmente en un campo como el de la salud ocupacional. Si bien es también cierto que estos datos contrastan con el 93.3% de titulados insertados laboralmente satisfechos con la enseñanza recibida (valor de la respuesta igual o superior a 5) y con los empleadores satisfechos con los titulados empleados (100%) vistos en otras encuestas. En la encuesta tenemos un índice de inserción laboral del 88.2% aunque solo un 46.7% están ocupando un puesto de trabajo igual o superior a su nivel de estudios. Desde el curso 2020-2021 estamos poniendo especial hincapié en generar una comunidad con nuestros estudiantes y egresados, y ofreciéndoles participación en las actividades de formación del Master en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones. Creemos que estas acciones puede fortalecer su inserción laboral.



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

3. ANÁLISIS DE INDICADORES DE CALIDAD

Documento de referencia: Informe Indicadores calidad.

Indicador	2014 / 2015	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021
11. Índice de satisfacción de los estudiantes con la docencia recibida (escala de 0 a 100)	56%	-	86.69%	81.7%	80.02%	94.01%	66.77%
21. Porcentaje de cumplimiento de los Consejos de Curso (100%=2 reuniones anuales)	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
49. Porcentaje de programas de asignaturas presentados en web en inglés sobre el total de asignaturas	92.31%	92.31%	100%	100%	92.31%	92.31%	100%
57. Realizar el informe de revisión de resultados conforme al Sistema de garantía de calidad verificado	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
58. Porcentaje de titulados insertados laboralmente satisfechos con la enseñanza recibida (valor de la respuesta en la encuesta de satisfacción igual o superior a 5)	100%	-	95%	92.59%	88.24%	82.76%	93.33%
59. Porcentaje de titulados insertados laboralmente	79%	-	94.12%	100%	100%	93.1%	88.24%
60. Porcentaje de titulados con un trabajo igual o superior a su nivel de estudios	50%	-	43.75%	60.87%	31.58%	37.5%	46.67%
61. Porcentaje de empresarios satisfechos con los titulados empleados	100%	97.06%	100%	100%	96%	100%	100%
72. Porcentaje de asignaturas con Guía Docente que tienen información al menos en los campos: Descripción, Metodología y Competencias	76.92%	76.92%	83.33%	100%	100%	100%	100%
142. Tasa de Graduación: relación porcentual entre los estudiantes de una cohorte de entrada que superan, en el tiempo previsto más un año, los créditos conducentes a un título y el total de los estudiantes de nuevo ingreso de la misma cohorte	87%	78.4%	84.8%	80%	74%	68.3%	76.5%
143. Tasa de Abandono: relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que no se han matriculado en dicho título en los cursos x+1 y x+2, y el número total de estudiantes de la cohorte de entrada (100-tasa)	97.1%	87%	82.4%	92.4%	92.9%	89%	75%
144. Tasa de Eficiencia: relación porcentual entre el número total de créditos del plan de estudios a los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de graduados de un determinado año académico y el número total de créditos en los que realmente han tenido que matricularse	99.3%	95.8%	97.4%	93.4%	91.1%	94%	91.8%
145. Tasa de Rendimiento: relación porcentual entre el número de créditos ordinarios superados en el título y el número de total de créditos ordinarios matriculados en el título	86.5%	87.5%	84.6%	79.9%	79.7%	81.1%	82%
153. Plan de Mejora realizado en las fechas establecidas (conforme al Sistema de Garantía de calidad verificado)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
179. Tasa de Oferta y Demanda: relación porcentual entre el número de estudiantes que solicitan cursar estudios mediante prescripción en 1º y 2º opción y las plazas ofertadas	97%	109%	73%	110%	80%	108%	208%
180. Tasa de PDI doctor: relación porcentual entre el número de PDI doctor que imparten docencia en el título y el número total de PDI que imparte docencia en el mismo título	91.3%	95.45%	95.65%	95.24%	95.24%	90.91%	90.91%
181. Tasa de PDI a tiempo completo: relación porcentual entre PDI a tiempo completo en el título y el número total de PDI en el título	73.91%	77.27%	78.26%	80.95%	80.95%	77.27%	77.27%
182. Tasa de Matriculación: relación porcentual entre el número de estudiantes que se matriculan en un título en relación con las plazas ofertadas	76%	71%	73%	80%	59%	83%	81%
195. Grado de satisfacción de los estudiantes con los recursos (escala 1 a 5)	2.93%	-	4.41%	4.18%	4.08%	4.65%	3.56%
196. Grado de satisfacción de los egresados con el título (escala 1 a 5)	3.7%	-	3.73%	4.04%	3.71%	3.5%	3.37%



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

28. Porcentaje de profesores satisfechos respecto a la organización de la docencia	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
73. Puntuación del cuestionario de profesores respecto a los medios de que dispone para impartir enseñanzas	-	85.5%	86.08%	93%	87%	87.5%	95.83%
194. Grado de satisfacción de los estudiantes sobre el título (escala 1 a 5)	-	2.33%	-	-	4.25%	-	4%
205. Porcentaje de asignaturas de las que se ha obtenido una tasa de respuesta válida en las encuestas de estudiantes	-	-	-	16.67%	15.38%	7.69%	53.85%
207. Porcentaje de asignaturas con una tasa de éxito superior al 40% y al menos 10 matriculados	-	-	-	100%	100%	100%	100%
111. Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (Ítem P9 en Grados y Másteres Presenciales e Ítem 6 en Másteres Semipresenciales de la encuesta de satisfacción de estudiantes con la docencia. Escala de 0 a 10).	-	-	-	-	-	-	6%
128. Grado de satisfacción del profesorado con el título (Media de los ítems de la encuesta de satisfacción del profesorado con la docencia. Escala del 1 al 5)	-	-			-	-	4.71%
233. Relación entre estudiantes a tiempo completo (ETC) sobre PDI a tiempo completo	-	-	-	-	-	-	4.24%
234. Porcentaje de estudiantado matriculado procedente de otras provincias españolas	-	-	-	-	-	-	35.45%

Análisis de datos

Los datos presentados muestran que hemos mantenido los índices de rendimiento del máster. Durante este curso se ha hecho un trabajo exhaustivo en el Plan de Mejora (100%) y las Guías docentes (100%). Hemos desarrollado más Consejos de Máster (4) de los estrictamente requeridos por la universidad (2). El grado de satisfacción con los recursos ha mejorado (4.65), la implementación de más procesos telemáticos puede haber contribuido a esta percepción. La tasa de abandono ha aumentado, puede ser debido a los cambios estructurales debidos a la situación o puede deberse a otros factores. Si tenemos en cuenta la tasa de graduación del año 2019-2020 puede ayudarnos a entender el aumento del abandono y como vemos este año se ha ido recuperando. Debemos de seguir vigilando estos indicadores. La satisfacción de los egresados (3.4) y la colocación laboral de los mismos (88.24% insertados y 93% satisfechos con la enseñanza y 46.7% contratados según su nivel de estudios) es un tema en el que trabajamos de manera constante. La multidisciplinariedad de los perfiles laborales y las características de inserción laboral del campo en el que existe una dependencia de contratación privada son ventajas e inconvenientes y pueden interferir en la inserción laboral. Es cierto que se ve una mejora. Los datos muestran que nuestra tasa de eficiencia (91.8%) y nuestra tasa de rendimiento (82%) se mantienen constantes.

El índice de satisfacción de los estudiantes con la docencia recibida ha descendido demasiado y nos preocupa. Tenemos que vigilar este factor. Algunos de los puntos importantes de la titulación se han visto afectados por la situación sanitaria y esto puede haber afectado a los valores. Un ejemplo de esto son las prácticas en empresa que han visto mermada tanto su participación tanto por parte de las empresas como de los estudiantes dada la incertidumbre. También dadas las características intrínsecas del máster, que cuenta con más de 40 docentes, las actividades presenciales se han limitado por motivos de seguridad sanitaria, para exponer a los y las participantes a un grupo de interacción tan fluido. La comunicación telemática aunque presenta ventajas es menos satisfactoria que la presencial.

La tasa de Oferta y Demanda (208%) superando al año anterior muestran que el máster está en un área de interés. Si bien es cierto que la tasa de matriculación final es del 81%. Hemos detectado que la situación sanitaria ha abierto las fronteras y recibimos muchas demandas del extranjero que no llegan a término por la semipresencialidad del máster, es un aspecto a valorar.

Conclusiones



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

El Máster en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones tiene un número de inscritos anuales entre 80 y 100 estudiantes de nuevo ingreso. Esto lo hace un máster muy importante en su campo. Es cierto que en los últimos años hemos visto un afianzamiento de la perspectiva psicológica en las ciencias del trabajo y una aparición importante de másteres de recursos humanos.

Desde la aparición del estado de alarma asociados a la situación sanitaria la situación docente han sido complicados debido a los cambios constantes en las situaciones personales y colectivas. Sin embargo, los datos muestran que el máster se mantiene en unos índices saludables.

En cuanto a la satisfacción de los alumnos. Hemos notado cierto descontento por la falta de interacción presencial. Las medidas aplicadas por el máster han intentado mantener la seguridad sanitaria de todos los implicados en la titulación. Nuestra titulación cuenta con una plantilla extensa de profesionales y con un número elevado de alumnos, lo que a veces complica las tareas de gestión presencial en momentos de crisis sanitaria. Ha sido difícil mantener uno de los pilares del máster como son las prácticas. Incluir a una persona en un puesto de trabajo presencial suponía un riesgo sanitario para la empresa. Y a veces la situación personal del alumno ha hecho el mismo estudiante que se mostrase reticente a realizar esta labor. Esto les ha impedido en alguna ocasión mejorar su currículum como se hubiese esperado en otras circunstancias. Sin embargo y gracias al esfuerzo de todos hemos conseguido ofrecer más plazas de prácticas que número de alumnos solicitantes de las mismas. Y a los que han decidido no realizarlas, desde el máster y la asignatura se han implementado formas de subsanar la situación. La inserción laboral es un tema que nos preocupa especialmente por ello damos importancia a que los alumnos tengan contacto con profesionales y tengan a su disposición las prácticas en empresa que deseen realizar. Sin embargo, hay cuestiones estructurales socialmente que pueden estar influyendo en estos datos.

La movilidad también se ha visto reducida, y los dobles títulos se han realizado primordialmente desde la universidad de origen.

Los docentes han notado un cambio en los alumnos que asisten al máster que puede explicar las tasas de abandono y graduación. Ha habido un cambio en la forma de gestión de las matriculas que ha hecho el proceso más transparente y basado en medidores cuantitativos pero a veces se pierden valores cualitativos en la selección. Esto hace que el perfil del estudiante cambie. El mercado y las motivaciones de los estudiantes son otros factores que deberíamos tener en cuenta.

Las tasas de oferta y demanda y la tasa de matriculación hay que ponerlas en contexto, es un Máster que atrae el interés de muchas personas en el ámbito de los recursos humanos y la salud ocupacional. En los últimos años hemos visto un incremento de competitividad en el sector educativo de los másteres, hasta el punto de implementarse nuevos másteres con docencia complementaria en el ámbito de los recursos humanos en la Universidad Miguel Hernández de Elche. Además es un ámbito en desarrollo, prueba de ello son las dobles titulaciones que estamos ofertando, cada vez son más los másteres en el mercado y esto da lugar a poder ofrecer esta opción a nuestros alumnos y a los alumnos de otros países.

Teniendo todo esto en cuenta y viendo el trabajo que estamos desarrollando creemos que el máster mantiene sus niveles de calidad y sigue siendo necesario en su campo.

Tasas avap

Tasa	Memoria	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Tasa de Rendimiento	-	82	73	-
Tasa de Abandono	5	25	9.6	-
Tasa de Eficiencia	85	91.8	89	-
Tasa de Graduación	85	76.5	73	-
Tasa de Matriculación	-	81	64	77



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

Tasa de Oferta y Demanda	-	208	169	201
Tasa de PDI Doctor	-	90.91	90	-
Tasa de PDI a Tiempo Completo	-	77.27	80	-

NP: No procede. SD: Sin dato.

Análisis de datos

Ante los datos requeridos por la AVAP, la tasa de rendimiento (82), la tasa de eficiencia (91.8), la tasa de graduación (76.5), la tasa de matriculación (81) y las tasas de personal (90.91 y 77.27) se mantienen estables. Estas tasas demuestran una salud general del título. Nos ha sorprendido el aumento de la tasa de abandono (25) que ha superado el 10% y que consideramos que tenemos que vigilar.

Conclusiones

En vista a los datos el Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones se mantiene estable. Es cierto que tenemos que vigilar la tasa de abandono y descubrir si se debe a motivos estructurales o factores propios del máster.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE PROCESO DE SEGUIMIENTO DEL TÍTULO

Documento de referencia: Informe de evaluación de Seguimiento ó Acreditación

https://www.umh.es/pdf-verificado/202/informe_renovacion.pdf

Análisis

En el primer criterio, organización y desarrollo, se valora si el programa formativo esta actualizado y se ha implementado de acuerdo a las condiciones establecidas en la memoria verificada y/o sus posteriores modificaciones. Este criterio tiene una valoración de alcanzado. Con todo ello, se detectan áreas de mejora de carácter voluntario. En concreto, resaltar dos puntualizaciones; i) mejora en los horarios de las asignaturas optativas para que no se produzcan coincidencias, ii) actualización de las asignaturas con el perfil de egreso. Por su parte, la dirección del master ya ha realizado las gestiones para corregir el acople de horarios en las asignaturas optativas. También, se están diseñando estrategias para obtener información que permita tener en cuenta los nuevos paradigmas de la digitalización en el trabajo y en los recursos humanos para adaptarlos al perfil de los egresados. Por otro lado, el informe del AVAP señala como una práctica destacable las múltiples actividades llevadas a cabo por los estudiantes, egresados y empleadores. De la misma manera, se ha valorado muy positivamente los convenios con la Universidad de Talca, UTALCA, (Chile) y L'Università degli Studi di Palermo, UNIPA, (Italia), y la participación en el programa espejo de la UMH.

En el segundo criterio, información y trasferencia, se ha considerado que se alcanza parcialmente. Bajo este criterio, se subrayan varias líneas de mejora. La más importante, es la tratar de unificar la información online del máster, para disipar toda confusión a los potenciales estudiantes. Desde el master, ya se están tomando medidas sobre este tema con diversas reuniones con los servicios de informática. Es un tema de gestión de la comunicación por parte de la universidad y por parte del máster en el que hay que trabajar. Además se han tomado medidas de unificación y estrategias de comunicación según los públicos objetivos a los que va dirigida la información.

El tercer criterio, sistema de garantía interno de calidad (SGIC), se ha considerado que se alcanza



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

parcialmente. Como recomendación general sobre este criterio, recomiendan que es necesario incrementar la participación de todos los colectivos en las encuestas de satisfacción. También se indica que no se han obtenido datos representativos suficientes. Desde el master, se ha planteado el diseño de estrategias para mejorar los procesos de retroalimentación informativa.

El cuarto criterio, personal académico del master, se considera que se alcanza y que se supera sin ningún problema.

El quinto criterio, personal de apoyo, recursos materiales y servicios, se considera que se alcanza. El informe pone en relieve que el edificio es accesible y se destaca la necesidad de hacer esfuerzos por mejorar la total accesibilidad (apertura de puertas, ventanas, etc.). Se recoge la opinión de estudiantes y egresados la necesidad de alguna lección magistral en las asignaturas a distancia. La dirección del master está valorando varias alternativas en este aspecto, así como un pequeño video explicativo de plataformas y funcionamiento del master. Desde el curso 2019-2020 se realizan presentaciones de las asignaturas a distancia y otras actividades conjuntas.

El criterio 6, resultados de aprendizaje, se alcanza parcialmente. Desde el AVAP, se hace referencia a los TFM, su extensión y la alusión de que se trata de un trabajo de 12 ECTS, y que en los trabajos revisados no muestran la dedicación de unas 300 horas de dedicación. El consejo de master ha tomado buena nota sobre este comentario, llegando al acuerdo de dar una pequeña formación, sobre todo a directores de TFM que son profesionales, para poder elevar la calidad y aportación de estos TFM que se imparte actualmente.

El criterio séptimo, los indicadores de satisfacción y rendimiento, se alcanza parcialmente. Se señala que hay que ser más cuidadosos a la hora de establecer un 100% de inserción laboral, en el sentido que la muestra es muy baja, y además, en la evaluación a diferentes egresados, algunos de ellos afirmó no estar trabajando. Desde el máster se están planteando estrategias para ver si se puede mejorar la retroalimentación de la información con egresados.

Conclusiones

El master ha conseguido una valoración positiva de la AVAP, lo que nos muestra que el trabajo que se está realizando es óptimo. Aún así, todavía quedan áreas de mejora. Esas áreas de mejora se tienen en cuenta, y ya se están diseñando estrategias y en algunos caso, ya se han realizado acciones para poder mejorar estos inconvenientes. El mercado, la tecnología, la docencia y la realidad laboral evolucionan y cambian por lo tanto llevamos a cabo el esfuerzo constante de adaptarnos a nuevos paradigmas y tendencias. Se plantean nuevas ofertas formativas complementarias a los alumnos del máster y se intenta generar una comunidad de empleadores, egresados y estudiantado, esta labor no es fácil y estamos trabajando en fortalecer las sinergias e interacciones entre los actores de nuestra titulación.

5. ANÁLISIS DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES

Documentos de referencia: Procedimiento de sugerencias, quejas y reclamaciones / Sugerencias estudiantes encuesta de título

http://sgq.umh.es/f/comun-docs/procedimiento_gestion_sugerencias_reclamaciones_2015.pdf

Análisis

No se han recibo quejas, sugerencias y reclamaciones por el procedimiento descrito en el documento de referencia.



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

Conclusiones

Todo el colectivo, estudiantado, profesorado y universidad han resuelto problemas derivados y se han adaptado a los cambios a través de la comunicación fluida y constante. Las sugerencias y los problemas sobrevenidos por los cambios estructurales y de funcionamiento (COVID) se han intentado resolver atendiendo a todas las partes implicadas y haciendo uso de los servicios que la universidad pone a disposición del Máster en Gestión de Recursos Humanos Trabajo y Organizaciones. Otros años las sugerencias que se han presentado por parte de los representantes de los estudiantes se han atendido bien individualmente bien grupalmente tanto por la dirección y/o subdirección del título como por parte de los docentes del título.

6. PLAN DE MEJORA

Documento de referencia: Informe Seguimiento Plan de Mejora.

http://sgq.umh.es/fdd/202/2020/PM

Conclusiones

Este año el Plan de Mejora del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones se ha centrado en la mejora de la docencia y la comunicación con todos lo públicos, internos y externos, del máster. La situación sanitaria ha supuesto retos y ventajas. La normalización de las plataformas y reuniones telemáticas ha sido positiva para actividades como los seminarios on-line para la mejora del TFM, las propuestas formativas para paliar la imposibilidad de hacer prácticas durante parte del curso académico o el auge de las redes sociales y blog como medios de comunicación efectiva. Sin embargo, es cierto que también se han detectado que hay que hacer un mayor esfuerzo en sectores como la recolección de información, por ejemplo en la recogida de encuestas o las interacciones no formales. Estas tareas presencialmente son más fáciles de llevar a cabo.

Uno de los grandes esfuerzos realizados este año ha sido la revisión de las guías docentes. Inicialmente se contemplaba como una revisión de la metodología docente. A través de este proceso hemos detectado otros problemas en la información que se ofrecía a los alumnos. Esto conllevó una revisión más profunda y completa del profesorado en activo y se pidió a los servicios competentes que se modificase la información donde no estaba correcta. ΕI cambio se hizo efectivo el el 22 de febrero https://www.umh.es/contenido/Estudios/:tit_m_202/datos_es.html. Más tarde siguieron la revisión de la página de la Universidad http://masterrecursoshumanos.edu.umh.es y la creación de una página de Talentos Docentes en nuestra web de gestión propia: https://master-rrhh-umh.es/talentos-docentes/. Finalmente se ha propuesto una revisión antes del consejo de máster a finales de junio de las guías docentes como proceso sistematizado. Igualmente el calendario del curso siguiente se ha incluido en el Consejo de Máster de junio.

También se ha empezado a dar forma a maneras más sistemáticas de interaccionar con los públicos del máster con la creación de newsletter y planteamiento de la Comunidad MARHTO.

Finalmente se ha mantenido y expandido el trabajo que se lleva a cabo en redes sociales, el programa de radio y a través de la web.

Este año al contar con la colaboración de 3 personas más en la gestión del máster se ha visto una mejora en la capacidad de realizar acciones.



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Curso: 2020/2021

7. ÁREAS DE MEJORA RELACIONADAS CON EL TÍTULO

Áreas de mejora

Las áreas de mejora que planteamos para el año que viene en el Máster Universitario de Gestión de los Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones son diversas.

La revitalización de la página web propia https://master-rrhh.umh.es/ es uno de los aspectos que nos gustaría abordar. Se ha convertido en un activo clave a la hora de informar y conectar con futuros estudiantes y egresados. La comunicación social se está diversificando y vemos la importancia de generar comunidad alrededor de nuestro Máster.

Siempre estamos trabajando en la mejora de la docencia y la empleabilidad de nuestros alumnos. Le dedicamos especial importancia a la internacionalización de nuestros alumnos a través de dobles titulaciones y se está trabajando en este aspecto. Los esfuerzos de este año en la búsqueda de una nueva doble titulación van a dar frutos en un nuevo convenio para el año 2021-2022.

Otro aspecto en el que queremos trabajar es darle más valor al material producido por los estudiantes y por la titulación en el campo de los Recursos Humanos, el Trabajo y las Organizaciones, especialmente al material audiovisual.

8. OTROS ASPECTOS A VALORAR RELATIVOS AL TÍTULO

Otros aspectos a considerar

Consideramos que no hay otros aspectos por destacar fuera de lo que ya hemos considerado en la revisión de los resultados.