Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Fecha de aprobación	**20 de diciembre de 2023**

RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD	
CONSEJO DE MÁSTER, a fecha de elaboración del informe	
Director del Máster	Ángel Solanes Puchol/ Beatriz Martín del Rio
Subdirector del Máster	Beatriz Martín del Río
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
Dos representantes estudiantiles	
Un/a representante del PAS	Verónica Font López María de los Ángeles Yordhana Gómez Sánchez

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.

https://sgq.umh.es/fdd/202/2022/STED

Análisis de datos y conclusiones

En general la encuesta demuestra que la satisfacción general de los estudiantes y profesores con la docencia es positiva.
La media en (P1) el establecimiento de los criterios de evaluación es de 4,20 con poca desviación lo cual demuestra el compromiso de la titulación con difundir la información de manera adecuada a los estudiantes. El valor medio de 3,80 en los items sobre que (P2) los materiales sean adecuados para adquirir las competencias establecidas (3,80), que los (P3) recursos didácticos favorezcan el aprendizaje (3,80) y que la (P4) tutorización del estudiantado se haga en tiempo y forma adecuados (3,80) es un testimonio del esfuerzo que ponen los profesores de MARHTO anualmente para cumplir de manera eficiente con la docencia del título. Además ofrecemos una serie de propuestas o actividades formativas extracurriculares que son valoradas por los estudiantes.
Llevamos desde 2021 trabajando en la mejora en la asistencia del estudiantado a clase porque vemos un declive. Entendemos que si bien la semipresencialidad del máster favorece la conciliación y la movilidad de la educación con la vida y el trabajo del estudiantado, también es cierto que favorece algunos tipos de desconexión. Seguimos trabajando en acercar el estudiantado a las aulas porque se tiene constancia de que la asistencia presencial mejora el aprendizaje, el networking y la pertenencia. No nos sorprende la bajada en cuanto a la valoración de las actividades presenciales (3,10) ya que la asistencia es uno de los retos que nos han quedado tras los cambios sociales desde 2020.
La satisfacción global se sitúa en un 7,10 un valor muy favorable, si bien es cierto que nos preocupa un poco la desviación de casi 3 puntos, seguiremos trabajando para mejorar la docencia impartida. Tanto la Universidad Miguel Hernández, como el profesorado y la dirección del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones (MARHTO) tienen un compromiso porque la información de la docencia esté antes del inicio del curso, que los materiales de las asignaturas sean adecuados para adquirir las competencias establecidas, que los recursos didácticos favorezcan el aprendizaje, que la tutorización del estudiantado se haga en tiempo y forma adecuados y ofrecemos desde dirección varias actividades formativas extracurriculares. Hemos detectado la dificultad del estudiantado en entender la importancia de las guías docentes.

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

https://sgq.umh.es/fdd/202/2022/STSD

Análisis de datos y conclusiones

En general interpretamos los datos de manera positiva. Si bien los datos no son concluyentes dado el bajo índice de respuesta, es cierto que en general el profesorado está satisfecho con el máster. Es un máster que lleva desde 2008 en activo y gran parte de la plantilla de profesores se mantiene de un año a otro.
El profesorado del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones (MARHTO) trabaja en mantener un buen ambiente en las aulas como refleja la P1 con un valor de (4,67).
La dirección del máster tiene un diálogo abierto con el profesorado para que los recursos de espacio y tecnológicos sean los adecuados, la coordinación facilite la tarea docente, las asignaturas estén situadas correctamente de acuerdo a los calendarios docentes y conciliadores, esto se ve reflejado en las preguntas P2, P3, P4 y P5 con valores de 4,67. También desde dirección se trabaja en apoyar al profesorado en la publicación y actualización de la planificación de las asignaturas, las guías docentes y los materiales como se puede observar en la P8 con un 5.
Los servicios técnicos de la Universidad Miguel Hernández de Elche se esfuerzan en generar sistemas de información adecuados al apoyo del profesorado a través de plataformas de docencia, acciones de actualización y mejora y apoyo técnico. El profesorado parece satisfecho según reflejan los resultados P9 (4,67), P10 (4,33) y P11 (4,33).
Dada la naturaleza del máster es normal que el estudiantado venga con currículums muy diversos y esto hace que a veces en determinados campos les falten conocimientos o les cueste adquirirlos, esto se ve reflejado en el 4,33 de P6 y P7. Uno de los grandes valores de MARHTO es su enfoque desde la psicología de las organizaciones y no siempre es sencillo transmitir todo el conocimiento de salud ocupacional a personas que no han visto nunca este tipo de contenido. Sin embargo cada vez se valora más este tipo de contenido docente.

Documento de referencia: Informe general del título

https://sgq.umh.es/fdd/202/2022/STCE

Análisis de datos y conclusiones

Realmente sorprenden estos datos tras analizar la encuesta de satisfacción con la docencia, que se sitúa en un 7.1 la satisfacción global con 162 encuestas realizadas. La muestra es muy pequeña, 11 encuestas de alrededor de 70 alumnos, y vista la evaluación, consideramos que la valoración no ha tenido en cuenta la información proporcionada en las guías docentes. De todas formas tenemos en cuenta que los valores son bajos y seguiremos trabajando en mejorar la información y docencia del máster.
Mejorar la información proporcionada en la página web sobre el Máster (planificación, calendario, profesorado, sistemas de enseñanza y de evaluación) que presenta un valor de 2,27 fue uno de los objetivos de mejora de este curso, si bien es cierto que llevó todo el curso poner en marcha la web. El curso 2021-2022 reconocimos, que dados los sistemas de gestión de la información de la universidad a menudo esta no llegaba a los estudiantes. Por ello estaba contemplado en el plan de mejora de este curso la actualización de la web: https://master-rrhh.umh.es/. También nos hemos dado cuenta de que la saturación a nivel informativo que recibe el estudiantado hace que a menudo haya una sobreinformación produciendo que los mensajes no sean recibidos y asimilados. Desde hace 3 años se hace una revisión de las guías docentes completa por parte de secretariado y se aprueban en consejo de máster. Vemos un problema en el alumnado para llegar, leer y entender las guías docentes. Este problema ha sido ratificado por diversos miembros del estudiantado, para el curso 2023-2024 se ha puesto en marcha un mecanismo de mejora en este aspecto.
La coordinación entre asignaturas (P2 2,27) no ha sido un problema en cursos pasados y no ha habido cambios significativos este año en la estructura. Sube un poco el valor de evaluación en P3 relativa a los procesos de evaluación en relación a los contenidos y objetivos de las guías docentes (2,82) vemos una valoración ligeramente más positiva. En cuanto a los materiales y recursos, (P4) los materiales didácticos de las asignaturas elaborados para adquirir las competencias establecidas en las guías docentes (2,27) y P5 los

recursos didácticos (trabajos dirigidos, ejercicios, foros, cuestionarios,...) utilizados para favorecer mi aprendizaje (2,55) , hemos visto desde 2020 con la generalización de la docencia dual el estudiantado al ver que es un máster semipresencial espera una docencia con una parte importante de clases a través de meet, sin embargo esta no es la estructura actual del máster, consideramos que no estar sujeto a un horario para realizar las tareas favorece la autonomía y conciliación del estudiantado. Además se ha hecho hincapié en los consejos de máster abiertos a todo el profesorado la necesidad de actualizar los materiales. Estamos valorando hacer un análisis más exhaustivo que entrará en los planes de mejora de los próximos 2 años para, respetando la estructura del máster, adaptarlo más a las nuevas formas docentes.
En cuanto al tiempo y forma de la resolución de las dudas que se han planteado (P6) 2,91, creo que dados los valores anteriores esto demuestra que el profesorado y el máster tienen buena disposición para resolver las dudas una vez llegan a su conocimiento. La formación que me está aportando el Máster presenta un valor de 2,18 (P7) no terminamos de entender cómo si la docencia tiene una valoración positiva cómo la formación no es la correcta, esto hace que tomemos estas valoraciones como indicativos de que hay estudiantado que se está quedando con impresiones no muy favorables pero lo pongamos en perspectiva de que en la encuesta sobre satisfacción de los estudiante con la docencia la valoración es positiva. La tutorización en el Trabajo Fin de Máster (3,64) tiene los valores más altos de la titulación lo que puede ser un resultado de las acciones puestas en marcha para mejorar los TFM reflejados en los planes de mejora. P9 el nivel del cumplimiento de los objetivos del programa formativo del Máster se sitúa en un valor de 2,36. Estaremos atentos a la evolución de de estos valores.
La labor de coordinación del Máster (P10) junto con el nivel de satisfacción global con el máster (P12) son los que obtienen valores más bajos con un valor de 2,09, estamos valorando qué factores pueden haber afectado a este cambio respecto a otros años.
En cuanto a la última pregunta de si se recomendaría el máster, 9 de los 11 alumnos no recomendarían el máster, sin embargo vemos un aumento del interés por el máster tanto a través de contactos informales como los datos registrados por el Servicio de Calidad de la UMH y la AVAP, con lo cual no tenemos muy claro qué valoración hacer de este dato. Además durante este curso hemos tenido la infinita suerte de poder celebrar nuestro 15 aniversario y hemos hecho una campaña invitando a los más de 1000 estudiantes que han pasado por nuestras aulas y la respuesta general de los egresados ha sido positiva.
Valoramos que la encuesta ha sido realizada por un grupo muy pequeño de estudiantes, seguiremos trabajando para mejorar el máster y tendremos en cuenta la llamada de atención que suponen estos valores. No queremos olvidar que entran alrededor de 70 estudiantes anualmente al máster.

Documento de referencia: Encuesta sobre los servicios estudiantes.

https://sgq.umh.es/fdd/202/2022/STES

Documento de referencia: Encuesta sobre los servicios profesores.

https://sgq.umh.es/fdd/202/2022/STSP

Documento de referencia: Encuesta sobre la satisfacción del PAS.

https://sgq.umh.es/fdd/202/2022/STPA

Análisis de datos y conclusiones

La media de satisfacción de los estudiantes con los servicios es muy alta.
Los servicios que mejor puntúan son limpieza y biblioteca superando el 4 de media. La peor puntuación la obtienen los servicios de movilidad, estamos hablando de un 3,52 de media que es muy positivo. Dadas las

dobles titulaciones que ofrece el Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones este es uno de los servicios que nuestros estudiantes utilizan. Es cierto que la movilidad ha sufrido grandes cambios los últimos años y ha sido difícil navegar todas las situaciones que se han presentado. Tanto desde el servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación al desarrollo como desde dirección del máster hemos aunado esfuerzos para simplificar los procesos de movilidad de los estudiantes ya de por si complejos.
La satisfacción del profesorado y la media de satisfacción del PAS también ha sido muy alta, superando en todos los items el 4.

Documento de referencia: Informe de satisfacción con la movilidad.

https://sgq.umh.es/f/grado/evid-fccssjjelche--2021-22.pdf

Análisis de datos y conclusiones

El informe de movilidad presentado es positivo aunque solo incluye a los grados de la facultad.
Durante el curso 2022-2023 se interesaron 10 estudiantes por la movilidad y finalmente realizaron movilidad 3 estudiantes de la UMH a 2 universidades europeas (UNIPA y P-Porto) gracias a los acuerdos de Doble titulación. Las renuncias en la movilidad tuvieron que ver con asuntos personales. Acogimos a 2 estudiantes de UNIPA. Todo el proceso se ha producido sin contratiempos. Hemos de señalar que los estudiantes con dobles titulaciones encuentran trabajo antes y mejor normalmente.
También se propuso, dentro del máster, la posibilidad al estudiantado de participar en un programa BIP Erasmus+ en colaboración con la Universidad de Palermo, la Universidad de Lisboa y el ISCAP-P- Porto, la experiencia fue positiva tanto para los profesores del máster que participaron como para los estudiantes.

Documento de referencia: Informe de Inserción laboral

https://sgq.umh.es/f/comun-docs/2023-estudio-insercion-laboral-umh-grado-y-master.pdf

Análisis de datos y conclusiones

La población a entrevistar del Máster Universitario de Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones es de 52 alumnos, de los cuales fueron entrevistado 26; la muestra se mantiene respecto a otros años. El 77,78% se encuentran trabajando lo que muestra una pequeña recuperación del sector. Encontraron empleo en 3 meses o menos el 77,78%. Solo el 11,11% encontraron trabajo por los mecanismos tradicionales de contactos personales, prácticas o iniciativa propia, este es un dato que contrasta con encuestas anteriores donde aproximadamente la un 50% del empleo se conseguía a través de estos canales. Probablemente estos datos sean un reflejo de los cambios estructurales en las formas de contratación, sin embargo tenemos que seguir pendientes de este factor para ver su evolución y poder tener una idea más clara de lo que está pasando. En relación del empleo con el nivel de estudios por titulación solo el 23,53% se encuentra trabajando con una titulación de nivel igual o superior, este dato en el curso anterior era de entorno al 27%. El salario medio es de 1425,50?, nos preocupa un poco este valor porque junto con la bajada de la relación del empleo con el nivel de estudios puede estar indicando una precariedad en la contratación de técnicos en gestión de recursos humanos y campos afines. El 62,50% de los entrevistados trabajan dentro de la Comunidad Valenciana. Es cierto que es un sector en el que el autoempleo es muy bajo y nos cuadra que el valor sea del 0%.
En general se aprecia una satisfacción general de los egresados entrevistados con la enseñanza recibida, el 88,46% están satisfechos con la enseñanza con una media del 3,42. Estos valores hemos visto que se encuentran en declive respecto a años anteriores, también es cierto que después de 15 años hemos detectado

que hay ciclos dentro del máster y los valores son suficientemente positivos para que los valoremos de manera proporcionada.
El 88,46% de los titulados insertados están satisfechos con la enseñanza recibida y el 100% de los empleadores están satisfechos con los titulados empleados. Estos datos muestran que el mercado tiene la necesidad técnicos de recursos humanos, prevención de riesgos laborales y otros perfiles anexos al máster especializados en el campo de la salud ocupacional y la gestión del talento desde la perspectiva de la psicología.

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

https://sgq.umh.es/f/comun-docs/dato-insercion-2022.pdf

Análisis de datos y conclusiones

La media de satisfacción de los estudiantes este año es de 3,42, el año pasado este valor era de 3,84 y el curso anterior de 3,37. Se están produciendo cambios estructurales y transformaciones importantes en el mercado laboral y especialmente en el campo de la salud ocupacional. Los valores y exigencias de los recién titulados, según lo que nos transmiten los empleadores, están cambiando y el mercado se adapta lentamente. Desde 2020-2021 estamos intentando fortalecer los mecanismos de retroalimentación de los estudiantes y egresados para fortalecer su formación y su inserción laboral. MARHTO se muestra estable en los datos, el mercado de trabajo responde de manera positiva a la formación impartida, los egresados cada vez tienen más posibilidades de mantenerse en contacto y formar parte de una comunidad y el máster cuenta con un equipo de trabajo comprometido con su labor.

3. ANÁLISIS DE INDICADORES DE CALIDAD

Documento de referencia: Informe Indicadores calidad.

Indicador	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023
21. Porcentaje de cumplimiento de los Consejos de Curso (100%=2 reuniones anuales)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	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)	95%	92.59%	88.24%	82.76%	93.33%	92%	88.46%
59. Porcentaje de titulados insertados laboralmente	94.12%	100%	100%	93.1%	88.24%	86.67%	100%
60. Porcentaje de titulados con un trabajo igual o superior a su nivel de estudios	43.75%	60.87%	31.58%	37.5%	46.67%	27.27%	23.53%
61. Porcentaje de empresarios satisfechos con los titulados empleados	100%	100%	96%	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	84.8%	80%	74%	68.3%	76.5%	73%	53.6%
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	17.6%	7.6%	7.1%	11%	25%	9.6%	14.9%

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	97.4%	93.4%	91.1%	94%	91.8%	89%	92.6%
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	84.6%	79.9%	79.7%	81.1%	82%	73%	77.6%
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	73%	110%	80%	108%	208%	169%	201%
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	95.65%	95.24%	95.24%	90.91%	90.91%	90%	90%
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	78.26%	80.95%	80.95%	77.27%	77.27%	80%	80%
182. Tasa de Matriculación: relación porcentual entre el número de estudiantes que se matriculan en un título en relación con las plazas ofertadas	73%	80%	59%	83%	81%	64%	77%
195. Grado de satisfacción de los estudiantes con los recursos (escala 1 a 5)	4.41%	4.18%	4.08%	4.65%	3.56%	3.4%	3.8%
196. Grado de satisfacción de los egresados con el título (escala 1 a 5)	3.73%	4.04%	3.71%	3.5%	3.37%	3.84%	3.42%
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%	38.46%	38.46%
207. Porcentaje de asignaturas con una tasa de éxito superior al 40% y al menos 10 matriculados	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5. Porcentaje de asignaturas con todas referencias bibliográficas con enlace al catálogo web biblioteca UMH	-	-	7.69%	7.69%	15.38%	100%	100%
19. Seguimiento del Plan de Mejora del curso anterior en las fechas establecidas	-	-	100%	100%	100%	100%	100%
194. Grado de satisfacción de los estudiantes sobre el título (escala 1 a 5)	-	-	4.25%	-	4%	3.71%	2.09%
234. Porcentaje de estudiantado matriculado procedente de otras provincias españolas	-	-	55.78%	45.9%	55.45%	51.02%	53.28%
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%	6.2%	7.18%
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%	-	4.58%
233. Relación entre estudiantes a tiempo completo (ETC) sobre PDI a tiempo completo	-	-	-	-	4.24%	4.1%	5.1%
172. Porcentaje asignaturas con guía docente cumplimentada en castellano (con información en campos: objetivos, unidades didácticas, metodologías y planificación, sistema y criterio evaluación, características prueba evaluación y criterios de corrección)	-	-	-	-	-	100%	100%
227. Porcentaje asignaturas con guía docente cumplimentada en valenciano (con información en campos: objetivos, unidades didácticas, metodologías y planificación, sistema y criterio evaluación, características prueba evaluación y criterios de corrección)	-	-	-	-	-	100%	100%
232. Tasa de Éxito: relación porcentual entre el número de créditos ordinarios superados en el curso académico y el número de total de créditos evaluados en el curso académico	-	-	-	-	-	93.13%	100%
249. Porcentaje asignaturas con guía docente cumplimentada en inglés (con información en campos: objetivos, unidades didácticas, metodologías y planificación, sistema y criterio evaluación, características prueba evaluación y criterios de corrección)	-	-	-	-	-	100%	100%

Análisis de datos

Los datos presentados sobre el Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones (MARHTO) muestran que hemos mantenido los índices de rendimiento del máster estables. Durante los últimos años se han visto fluctuaciones importantes en valores tan importantes como la tasa de abandono, el número de matriculaciones o las tasas de oferta y demanda, estos cambios a nuestro parecer tienen más relación con cambios estructurales sociales.

Se ha realizado un trabajo exhaustivo en las guías docentes y en la presentación de la información del máster, aunque somos conscientes de que hay que seguir trabajando en ello. El plan de mejora del curso 2022-2023 se ha cumplido, de hecho se ha puesto especial interés en crear y mantener una comunidad de profesionales y egresados que sigan comprometidos con el máster y celebrar que el máster lleva 15 años formando personas en las áreas de los recursos humanos, el trabajo y las organizaciones. Durante este curso han tenido lugar 4 Consejos de Máster, incluyendo el de inicio y el de fin, como se puede observar en el calendario que acompaña a este informe. El plan de mejora del curso 2023-2024 se presentó en el I Consejo de Máster realizado el 12 de diciembre de 2023.

Durante este curso 2022-2023 la tasa de eficiencia ha subido ligeramente alrededor del 92,6%, la tasa de rendimiento en el 77,6% y la tasa de matriculación con 77 estudiantes matriculados son valores que revelan la estabilidad del máster. La tasa de graduación ha bajado situándose en torno al 53% y la tasa de abandono está alrededor del 14% son valores a tener en cuenta, sin embargo se viene observando la tendencia de bajada y recuperación. La tasa de oferta y demanda sigue siendo elevada 201%, es cierto que ya durante todo el curso recibimos peticiones constantes de información sobre el máster, las preguntas más frecuentes son sobre la semipresencialidad, las prácticas en empresa y la movilidad. Existe un aumento importante en la oferta de másteres en nuestro campo. La estabilidad de MARHTO es una puesta en valor de su enfoque multidisciplinar desde la perspectiva de la salud ocupacional y de su eficiencia para el estudiantado en el mercado laboral.

La inserción laboral es uno de los temas que más nos importan desde el máster, el 100% de los titulados encuestados se han insertado laboralmente. Consideramos que existe una tendencia en el mercado en la que solo alrededor del 25% de ellos alcanza un trabajo con un nivel igual o superior a sus estudios, ya que el mercado laboral de los recursos humanos está en una situación de reconversión estructural y deberíamos vigilar si existe un indicio de precariedad en el sector. Es cierto que MARHTO atrae estudiantado a través de las fronteras nacionales no solo de otras provincias de España el valor de 53,28% de estudiantes procedentes de otras provincias españolas está dentro de la normalidad del título como se puede comprobar en la evolución del factor.

Un 88,46% de los titulados insertados laboralmente se declaran satisfechos con la enseñanza recibida. El 100% de los empresarios consultados está satisfecho con la formación recibida. Esto demuestra que existe una necesidad en el mercado para la formación impartida desde el máster. De hecho nos encontramos cada vez con más empresas afines a los contenidos del máster y una mayor demanda de una versión de los recursos humanos desde tanto la gestión del talento como la salud ocupacional.

El grado de satisfacción del estudiantado se sitúa alrededor del 2,09 es un dato que tendremos que vigilar. Como hemos venido señalando y seguimos notando, los cambios en la presencialidad hacen que la interacción no sea igual y creemos que uno de los valores más importantes del máster se pierde si se reduce esta interacción. Tenemos un elenco importante de profesores externos (40 aprox.), cada uno experto en su materia, y la interacción con ellos es uno de los valores más importantes del máster. Asimismo el acceso a la información (guías docentes) y las formas de funcionamiento de la universidad (acceso a las plataformas, los horarios, etc.) no siempre son asimiladas con la suficiente rapidez. El cambio en el concepto de semipresencialidad que se ha vivido desde 2020 también es otro factor al que estamos intentando adaptarnos

y comunicar.
Durante estos años hemos notado un cambio en el perfil del estudiantado. Uno de los factores que ha cambiado este perfil es el proceso administrativo de admisión que hace el proceso más transparente y basado en factores cuantitativos, esto hace que en ocasiones personas con una gran motivación no lleguen a ser admitidas por la falta de evaluación de valores cualitativos. Además durante este curso hemos explorado la posibilidad de acceso de estudiantes de otros países, no solo a través de la movilidad si no otras vías, seguimos estudiando si es provechoso o no para el máster.
Teniendo en cuenta todo lo citado anteriormente y viendo progreso gracias al trabajo desarrollado, creemos que el Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones mantiene su viabilidad y niveles de calidad apropiados. Además gracias a los cambios que se están produciendo en el campo de la salud ocupacional y la salud general cada vez tiene más sentido el enfoque propuesto desde dirección de MARHTO.

Conclusiones

Los datos muestran que el Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones (MARHTO) demuestra ser estable en el entorno educativo de los recursos humanos, prevención de riesgos laborales y psicología organizacional. Si se valora la evolución de los datos en conjunto de los años se ve una progresión de los valores o incluso en los apartados más preocupantes se ven ciclos.
Se han puesto en marcha mecanismos de interacción con futuros estudiantes y egresados que están mostrando resultados satisfactorios, además de la apertura de nuevos mercados y movilidad.
Durante este curso se ha puesto mucho hincapié en trabajar en la mejora y renovación de la comunicación con el estudiantado, en la celebración de la XV promoción del máster y en promover la movilidad e interacción internacional del estudiantado.
Es cierto que los cambios estructurales afectan al máster: el aumento de la preocupación por la salud ocupacional y mental, el incremento de la oferta de másteres en universidades cercanas, las expectativas en la digitalización de la enseñanza y los cambios en el mercado de trabajo hacen que fluctúen valores importantes como las tasas de abandono, graduación, matriculación o satisfacción. Sin embargo seguimos atrayendo alrededor de 70 alumnos anualmente y el índice de inserción laboral supera el 75% de esos más de 60 estudiantes. Podemos decir que después de 15 años en activo todavía es un máster importante en su campo.

Tasas avap

Tasa	Memoria	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Tasa de Rendimiento	-	73	77.6	-
Tasa de Abandono	5	9.6	14.9	-
Tasa de Eficiencia	85	89	92.6	-
Tasa de Graduación	85	73	53.6	-
Tasa de Matriculación	-	64	77	100
Tasa de Oferta y Demanda	-	169	201	223
Tasa de PDI Doctor	-	90	90	-
Tasa de PDI a Tiempo Completo	-	80	80	-

NP: No procede. SD: Sin dato.

Análisis de datos

Ante las tasas de la AVAP vemos que el máster, con un cupo de 100 estudiantes al año presenta unos valores

estables. La tasa de rendimiento de 2022-23 se sitúa en el 77,6%, la tasa de eficiencia en un 92,6%, la tasa de matriculación en un 77% y la tasa de oferta y demanda en un 201% todos ellos valores muy positivos. Es cierto que la tasa de graduación ha caído un poco en los últimos años, situándose este año en un 53,6%, es un valor que tendremos que vigilar.
Las tasas de PDI doctor (90) y PDI a tiempo completo (80) se mantienen.

Conclusiones

En vista de los datos del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones se mantiene estable. Tenemos factores a mejorar y buscar maneras de adaptarnos a las nuevas demandas y realidades del mercado. Sin embargo, el interés por cursar el máster, la inserción laboral y la satisfacción general tras encontrar trabajo son testamento de que MARHTO responde a las necesidades formativas y laborales de su estudiantado y del mercado en el que se encuentra.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE PROCESO DE SEGUIMIENTO DEL TÍTULO

Documento de referencia: Informe de evaluación de Seguimiento ó Acreditación

NO PROCEDE

Análisis

NO PROCEDE

Conclusiones

NO PROCEDE

5. ANÁLISIS DE QUEJAS, SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES

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

https://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.

Conclusiones

Todo el colectivo, estudiantado, profesorado y universidad han resuelto problemas derivados de la docencia normal 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, así como por los sistemas estandarizados de funcionamiento, 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 del equipo y los docentes del título.

6. PLAN DE MEJORA

Documento de referencia: Informe Seguimiento Plan de Mejora.

https://sgq.umh.es/fdd/202/2022/PM

Conclusiones

Primero señalar que este año el Plan de Mejora del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones se ha cumplido. Los objetivos se centraban en la mejora y mantenimiento de la comunidad MARHTO, la celebración de su XV aniversario, la mejora de la información al estudiante y al futuro estudiante, la oferta de actividades de formación complementaria y las oportunidades de internacionalización. Además mantenemos los esfuerzos realizados en años anteriores con las redes sociales, la comunicación con públicos internos y externos y la mejora de los TFM.
Para la promover y dinamizar la movilidad del estudiantado se ha ofrecido la participación en un programa BIP Erasmus+, se han firmado convenios de doble titulación y se ha buscado una nueva oportunidad de nueva titulación. Además se han ofrecido oportunidades de internacionalización desde casa a través del proyecto PRODIC de la UMH de internacnionalización desde casa. Este esfuerzo ha sido importante y no hubiera sido posible sin el trabajo del equipo directivo y la asistencia de la Universidad Miguel Hernández, tanto de su Vicerrectorado de Relaciones Internacionales, como el Servicio de Relaciones Internacionales, Voluntariado y Cooperación al Desarrollo a través de su apoyo y ayudas. Se ha puesto en marcha un formulario para la gestión de las nominaciones y se mantendrá esta práctica en futuros cursos dado su buen resultado.
Desde subdirección del máster se han potenciado las ofertas formativas en materia de investigación y se ha seguido con el trabajo de mejora e impulso en la calidad de los Trabajos de Fin de Máster y del seguimiento de la evaluación. Se ha visto una brecha importante entre alumnos muy motivados y alumnos que no han participado como era esperado.
También desde secretaría se han implementado mecanismos de sistematización y simplificación de la transmisión de la información. Se sigue haciendo un esfuerzo en promover los medios de comunicación que mantenemos entre los estudiantes a través de CAMPUS. Se han mantenido las newsletters con los egresados y miembros de la COMUNIDAD MARHTO. El XV aniversario ha servido para reconectar con egresados y empresas y generar un punto de encuentro en Linkedin para mantenernos en contacto a través de un grupo en esta red social.
Gracias a la colaboración con la Cátedra de Trabajo, Recursos Humanos y Salud hemos podido ofrecer cursos, foros y jornadas para mejorar la transferencia. También la implicación de profesores nos ha permitido ofrecer otro tipo de actividades que aunque no se contemplaban en el plan de mejora han mejorado la formación del estudiantado.
El entorno socioeducativo ha cambiado mucho en los últimos años, en un Máster Universitario como el nuestro que lleva 15 años en activo estos cambios se han hecho patentes. Como queda patente en los planes de mejora trabajamos para ofrecer un posgrado en recursos humanos desde la perspectiva de la psicología organizacional y proponemos mejoras y adaptaciones a las nuevas realidades. A menudo surgen oportunidades dentro de las asignaturas o a través de los profesores durante el curso que no quedan reflejadas

en el plan de mejora. Los objetivos del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones son primero formar profesionales en el campo de los recursos humanos con conocimientos tanto de recursos humanos como de bienestar laboral y gestión del talento desde el punto de vista de la psicología organizacional y segundo, ofrecer a los más de 60 estudiantes que pasan por nuestras aulas anualmente una buena experiencia dentro de las estructuras de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

7. ÁREAS DE MEJORA RELACIONADAS CON EL TÍTULO

Áreas de mejora

Ante la pérdida de nuestro director hemos priorizado mantener la normalidad dentro del máster para el curso 2023-2024. Desde la nueva dirección, el equipo del máster y la universidad hemos trabajado para que el estudiantado no haya sufrido las consecuencias de esta pérdida.
Seguimos dándole importancia a la comunicación interna y externa dentro de MARHTO y en la valorización de su comunidad de estudiantes. Además y gracias al esfuerzo de años anteriores hemos revitalizado una de las páginas de MARTHO (master-rrhh.umh.es). Se mantienen las acciones de información al estudiantado que hemos visto que funcionan y se van a implementar otras dentro de las áreas que vemos que falta información como el envío de las guías docentes.
Se mantiene el seguimiento de la evaluación, especialmente en cuanto a evaluación continua, no continua y TFM. Se ha propuesto mantienen y proponen nuevas acciones que se han mostrado positivas en cuanto a la docencia del máster a través de diferentes sesiones formativas e informativas, guía específica y un comité de análisis de los contenidos docentes. También se proponen actividades extracurriculares con empresas y organizaciones que apoyan los contenidos curriculares del máster.
Se sigue fomentando la internacionalización del estudiantado y la promoción de la transferencia.
Se propone el reclutamiento de nuevos talentos docentes.

8. OTROS ASPECTOS A VALORAR RELATIVOS AL TÍTULO

Otros aspectos a considerar

Consideramos que no hay otros aspectos a considerar fuera de los ya incorporados a este informe.