Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Fecha de aprobación	22 de diciembre de 2025

RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD	
CONSEJO DE MÁSTER, a fecha de elaboración del informe	
Director del Máster	Beatriz Martín del Río
Subdirector del Máster	Javier Manchón López
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	No aplica
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/f/202/2024-2025/202-mugrhto-encuestas-2024-25.pdf

Análisis de datos y conclusiones

El presente informe recoge una valoración exhaustiva de la satisfacción del estudiantado del máster con la docencia a partir de 303 respuestas, lo que supone una tasa de participación del 36% y garantiza la representatividad de los resultados y una mejora significativa frente a cursos anteriores. La cohorte total está formada por 85 estudiantes de primera matrícula y 157 matriculados totales, si bien es habitual que determinados perfiles como estudiantes de movilidad o quienes solo cursan TFM no participen en estas encuestas, por diferentes motivos. Aun así, el volumen de respuestas es muy positivo y permite obtener conclusiones.

Los datos muestran un estudiantado altamente implicado: un 81,85% declara asistir a más del 80% de las clases, y más del 90% se describe como "Mucho" o "Bastante" implicado en las asignaturas. Estos valores reflejan una fuerte orientación al aprendizaje y un compromiso claro con la formación. Los casos de menor asistencia se justifican principalmente por motivos laborales (45,45%), coherentes con el carácter profesionalizante del título y compatibles con un alto nivel de implicación académica. En conjunto, estos resultados evidencian que el máster mantiene un entorno docente sólido, con un estudiantado participativo y motivado.

En relación con la calidad de la docencia, más del 83% del estudiantado considera que recibe información clara sobre objetivos, contenidos y metodologías. Esta valoración confirma la eficacia de la cuádruple vía de acceso implementada este curso: envío directo de guías docentes a todos los estudiantes durante el primer semestre, publicación en la plataforma CAMPUS, disponibilidad en las páginas oficiales del máster y elaboración de píldoras informativas para las asignaturas no presenciales. Asimismo, las asignaturas de mayor carga práctica (TFM y Prácticas Externas) están complementadas con sesiones on-line específicas al inicio de curso y una sesión de bienvenida que incluye alfabetización digital en las plataformas específicas del máster y la universidad. Seguimos trabajando para que este valor alcance el 100% del estudiantado.

Los resultados evidencian un elevado nivel de coherencia académica. El 81,85% considera que el desarrollo de la asignatura se ajusta a lo planificado, y el 79,53% percibe una aplicación transparente de los criterios de evaluación. Esto indica una docencia consistente y bien alineada con las guías docentes. La única área transversal identificada para reforzar, es la planificación y coordinación interna, con una media de 3,64/5. Aunque casi el 65% del alumnado valora positivamente este aspecto, se reconoce margen de mejora. Esta línea ya está siendo abordada por la comisión de revisión creada en el curso 2024-2025 y forma parte del plan

de mejora en curso, así como del futuro proceso de actualización normativa al Real Decreto 822/2021.

El análisis por asignaturas que hemos realizado desde la direcciónn y secretaría del máster, muestra diferencias útiles para la toma de decisiones. Intervención en Ergonomía: Diseño de Puestos de Trabajo destaca como la asignatura mejor valorada (8,86/10), constituyendo un caso de buenas prácticas replicables. Este curso, los cambios normativos derivados de la Ley 2/2025 relacionada con la necesidad de adaptaciones razonables en el puesto de trabajo, hacen que esta asigantura de diseño de puestos ofrezca un diferenciador curricular importante en el mercado de trabajo, lo que refuerza la pertinencia de su orientación docente, sin embargo todavía no es percibida por los estudiantes como uno de los puntos fuertes del máster. También destacan con valoraciones muy elevadas Prácticas Externas (8,13/10), Estrategia y Estructura Organizativa: Habilidades de Dirección (7,71) y Consultoría de Recursos Humanos (7,71).

Por otro lado, el Trabajo de Fin de Máster aparece como el principal reto (5,42/10). Las dificultades detectadas están relacionadas con el salto metodológico que exige el máster, la diversidad entre tutores y la tendencia de parte del estudiantado a posponer el inicio del TFM entre finales del primer año e inicio del segundo año de matrícula por parte del estudiantado. La elevada exigencia metodológica del máster que incluye aproximaciones basadas en la evidencia científica (PRISMA, EQUATOR) y estándares profesionales rigurosos constituye una fortaleza académica, pero requiere acompañamiento de los tutores y compromiso por parte del estudiantado. En respuesta, para el curso 2025-2026 se ha puesto en marcha una campaña de concienciación orientada a mejorar la adherencia a los plazos, cambiar la perspectiva hacia convertirlo en su primer proyecto profesional, destacar las competencias adquiridas y reducir la ansiedad asociada al proceso. Además, la comisión encargada de la adaptación al Real Decreto Real Decreto 822/2021 está analizando modificaciones estructurales que permitan facilitar progresivamente este salto cognitivo.

En conjunto, el informe muestra un escenario académico robusto y bien valorado, con fortalezas claras en implicación del estudiantado, claridad informativa y coherencia docente. El área transversal de mejora de planificación y coordinación interna está ya identificada y priorizada. Este área concuerda con los resultados de evaluación interna del plan de mejora 2024-2025 con la Comisión de Análisis de los Contenidos Docentes y que proseguirá su desarrollo en los 3 cursos académicos siguientes junto con el área de adaptación normativa y estructura académica. La evidencia disponible confirma que el máster avanza de forma firme hacia la consolidación de un modelo docente de alta calidad, en línea con los objetivos estratégicos y el proceso de revisión normativa actualmente en desarrollo.

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

https://sgq.umh.es/fdd/202/2024/STSD

Análisis de datos y conclusiones

A continuación se presentan los datos del informe de satisfacción del profesorado de MARHTO con el fin de evaluar su grado de satisfacción con la calidad y organización de la docencia, la satisfacción académica con el estudiante y los recursos suministrados para su labor docente. El instrumento utilizado es un cuestionario compuesto por 11 ítems (P1 a P11) con una escala de respuesta de 1 a 5. La participación fue extremadamente alta, alcanzando una Tasa de respuesta del 94.12%.

Los resultados descriptivos indican un nivel muy alto de satisfacción general por parte del PDI con la docencia impartida en el Máster. La Satisfacción Global obtenida fue de 4,65. Las medias más altas o puntos fuertes, se concentraron en aspectos de coordinación, planificación curricular y ambiente de clase, indicando que el marco

organizativo y relacional del máster funciona muy bien. Esto se debe a que los profesores imparten contenido de su especialidad y la relación del estudiantado con el profesorado en clase es muy cercana y satisfactoria. El profesorado también entiende la importancia de una formación transversal en recursos humanos.

La media más elevada corresponde a la adecuada ubicación de las asignaturas en el plan de estudios (P4 = 4,89), seguida muy de cerca por el excelente ambiente entre profesorado y estudiantado (P1 = 4,84) y por la valoración de la coordinación docente (P3 = 4,84), aspectos que confirman la solidez estructural del programa y la eficacia del trabajo coordinado del equipo docente. Asimismo, la información publicada en la web del título recibe una puntuación igualmente destacada (P8 = 4,84), lo que refleja la claridad y accesibilidad de los contenidos informativos. De forma complementaria, otros ítems vinculados a los recursos docentes (P2 = 4,79) y a la disponibilidad y difusión de materiales (P9 = 4,63) también obtienen medias muy elevadas. En conjunto, estos resultados subrayan que el profesorado percibe un entorno bien organizado, coherente y eficaz, que facilita tanto el seguimiento académico como la participación activa en el proceso formativo.

Aunque todas las medias obtenidas se sitúan dentro de los rangos de "Satisfactorio" o "Muy satisfactorio", los ítems con menor valoración hacen referencia a la percepción del profesorado sobre el perfil académico del estudiantado y el grado de consecución de los resultados de aprendizaje. El ítem P6, relativo a si "el nivel académico de los estudiantes es el adecuado para poder impartir la asignatura", obtiene la media más baja (4,21) y presenta la desviación típica más elevada (0,918). Esta mayor dispersión indica una menor homogeneidad en la percepción del profesorado y sugiere que existen diferencias apreciables entre asignaturas o cohortes en cuanto al punto de partida del estudiantado. Unido al ítem P7, referido a si los estudiantes logran los resultados de aprendizaje previstos, alcanza una media de 4,42. Aunque continúa en valores de excelencia, se sitúa en la parte baja del conjunto de valoraciones, apuntando a una percepción moderada de la adecuación entre la planificación docente y la adquisición efectiva de competencias. Si bien ya se han puesto en macha acciones de refuerzo especialmente en las asignaturas de TFM y Prácticas de empresa, se ha detectado que el perfil de ingreso diverso de MARHTO supone una dificultad añadida para el profesorado que viene salvando curso a curso, pero que sin embargo aporta puntos de vista diferentes en el aula y un enriquecimiento muy valorado. Es cierto que este es uno de los aspectos que se está valorando desde la Comisión de adaptación del título a la nueva normativa.

Finalmente resaltar que el programa formativo presenta grandes fortalezas desde la perspectiva docente. Los valores obtenidos en P6 (4,21) y P7 (4,42) señalan una oportunidad de mejora relacionada con la homogeneización del nivel académico y el seguimiento de la consecución de competencias. Desde el máster existe el compromiso de continuar reforzando las acciones de homogeneización de conocimientos, acompañamiento y orientación académica, así como revisar los apoyos iniciales, con el fin de asegurar que el estudiantado alcanza los resultados de aprendizaje en condiciones óptimas.

Uno de los valores intrínsecos del máster es su profesorado, tanto en conocimientos, experiencia y valor que aportan. La campaña Talentos docentes pone en relieve que este es uno de los puntos fuertes del máster. La diversidad en el profesorado y el estudiantado generan un modelo diferente de transferencias cognitivas que nos parece muy interesante aunque presenta riesgos y retos a la hora de su gestión. En una sociedad marcada por dinámicas de homogeneización, cuantificación y estandarización, que a menudo conducen a formas de desempeño alejadas de la excelencia y regidas por los números, MARHTO apuesta por una formación integral, transversal y centrada en las personas.

Estos datos muestran una cohorte de profesionales comprometidos con MARHTO. Si nos centramos en la campaña de talentos docentes en la pregunta ¿Qué es lo que te genera más gratificación de tu trabajo?

podemos ver que el profesorado de MARHTO está comprometido con la transmisión de conocimientos para crear entornos laborales más justos, humanos y saludables.

Documento de referencia: Informe general del título

https://sgq.umh.es/fdd/202/2024/STCE

Análisis de datos y conclusiones

El análisis de la satisfacción del estudiantado del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones se ha realizado a partir de 25 respuestas al cuestionario anual, lo que supone una tasa del 29,5%. Esta cifra representa una mejora respecto al curso 2023-2024 y consolida una tendencia ascendente en la participación, aportando una base suficiente para extraer conclusiones representativas sobre la experiencia formativa. La escala utilizada (1-5) permite medir con precisión la percepción del estudiantado en torno a diversos elementos clave de la docencia y la organización académica.

Si bien la satisfacción global (P12) alcanza una media de 3,68/5, valor que puede considerarse moderado, los indicadores complementarios muestran una percepción claramente favorable del programa. El 80% del estudiantado recomendaría cursar este máster y un 87% recomendaría estudiar un máster en la UMH, lo que constituye uno de los indicadores más sólidos de confianza en la formación recibida. Estos resultados avalan el impacto positivo del título y la pertinencia de su orientación profesionalizante.

La naturaleza semipresencial del máster, unida a la diversidad del estudiantado en edad, situación laboral y experiencia previa, introduce dinámicas que influyen en la percepción de las cargas de trabajo, los recursos didácticos y la adaptación a la modalidad híbrida. En este contexto, las valoraciones obtenidas reflejan estabilidad y una aceptación amplia del modelo formativo.

Entre los aspectos susceptibles de mejora, el estudiantado señala los materiales didácticos de las asignaturas no presenciales (3,36) y la tutorización del TFM (3,36). Estos puntos se encuentran ya en proceso de refuerzo desde el curso 2023-2024 mediante la actualización de recursos, la incorporación de nuevos formatos docentes y la mejora de los procedimientos de acompañamiento académico.La literatura actual (García Hernández, 2021) subraya que la percepción de calidad de los materiales depende en gran medida del formato. Esto se traduce en que los recursos interactivos (vídeos breves, actividades con retroalimentación automatizada, dinámicas prácticas) generan mayor satisfacción aunque también este estudio subraya que esto no siempre va acompañado de un conocimiento más profundo. En un entorno híbrido como el del MARHTO, esta transición forma parte de los planes de mejora, y esperamos que los avances progresivos se vean reflejados. Equilibrar profesorado experto con experiencia y las competencias tecnólogicas en la generación de contenido docente es un reto que estamos abordando.

Asimismo, las valoraciones sobre coordinación docente (3,60), resolución de dudas (3,52) y recursos didácticos (3,52) se sitúan en rangos por encima de la media que indican una satisfacción adecuada, al tiempo que señalan áreas de mejora bien definidas y actualmente atendidas por la coordinación del título.

Paralelamente, el estudiantado expresa un alto nivel de confianza en los elementos estructurales del programa: el cumplimiento de los objetivos formativos (3,88), la calidad de la información disponible en la web del máster (3,84) y el funcionamiento de la gestión administrativa (3,79). Estos resultados subrayan la solidez organizativa del máster, la claridad informativa y la eficacia de los servicios de apoyo. No obstante, se detecta que una parte del estudiantado continúa sin acceder regularmente a las Guías Docentes pese a su disponibilidad por

múltiples vías, lo que influye en la percepción de la planificación académica. Esta situación es habitual y se encuentra recogida en los planes de actuación del programa.

Con la comparativa entre los diferentes perfiles podemos ver que las valoraciones de estudiantes, egresados y profesorado pone de manifiesto diferencias coherentes con el momento formativo de cada colectivo: el profesorado muestra los niveles más elevados de satisfacción, los egresados expresan una valoración alta vinculada a la aplicabilidad profesional, mientras que el estudiantado en curso tiende a situar sus valoraciones en niveles medios, afectados por la carga académica y los procesos de adaptación. Este patrón es característico de los másteres profesionalizantes. Destaca, además, que la percepción del valor de determinadas asignaturas difiere con frecuencia entre los estudiantes en formación y el mercado laboral, especialmente en lo relativo al itinerario de salud ocupacional, cuya relevancia se ha incrementado tras los recientes cambios normativos y la pandemia del COID, y sin embargo no vemos cambios significativos en las elecciones del estudiantado. Esto hace referencia a una desconexión entre las expectativas del estudiantado y la realidad en el mercado laboral.

En conjunto, los resultados evidencian un nivel de satisfacción positivo y consolidado, con una valoración global favorable del programa y una elevada disposición a recomendarlo. El máster presenta fortalezas claras en información, organización administrativa, cumplimiento de objetivos y utilidad percibida. Las áreas de mejora, claramente identificadas, están ya siendo abordadas mediante acciones en curso que buscan reforzar la experiencia del estudiantado y adaptar la titulación a las nuevas exigencias académicas y profesionales. Este escenario confirma la solidez del programa y su capacidad de evolución continua.

Referencias: García Hernández, V. (2021). Percepción y uso de los vídeos educativos en asignaturas de física en ingeniería en entornos presenciales y virtuales. Universitat Oberta de Catalunya (UOC). https://hdl.handle.net/10609/139726

Documento de referencia: Encuesta sobre los servicios estudiantes.

https://sgq.umh.es/f/comun-docs/tasanoalcanzada2024.pdf

Documento de referencia: Encuesta sobre los servicios profesores.

https://sgq.umh.es/fdd/202/2024/STSP

Documento de referencia: Encuesta sobre la satisfacción del PAS.

https://sgq.umh.es/fdd/202/2024/STPA

Análisis de datos y conclusiones

La revisión de los resultados asociados al soporte administrativo y los servicios generales de la Universidad Miguel Hernández (UMH) para el Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones muestra un desempeño altamente satisfactorio. Los datos evidencian una percepción muy positiva tanto por parte del Personal Docente e Investigador (PDI) como del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), consolidando un entorno de apoyo robusto y adecuado para el desarrollo del programa. No se ha alcanzado la tasa de respuesta necesaria en el perfil de estudiantado para la realización de un análisis estadístico sólido sobre su satisfacción con el Máster. A pesar de esto, se señala que el estudiantado generalmente expresa satisfacción con los servicios de la universidad.

La revisión se centrará, por lo tanto, en los resultados de satisfacción del profesorado y el PTGAS, donde sí se

obtuvieron altas tasas de participación y resultados descriptivos.

La satisfacción global del profesorado alcanza un valor de 4,48/5, respaldada por una tasa de respuesta del 94,12%, lo que permite considerar los resultados como plenamente representativos. Los indicadores mejor valorados son el grado de limpieza en aulas, despachos, pasillos y aseos, así como el estado general de las zonas verdes, ambos con medias de 4,74. Estas valoraciones reflejan un entorno cuidado, estable y propicio para la actividad docente. La iniciativa y disponibilidad del personal de apoyo obtiene una puntuación especialmente alta (4,68), confirmando la eficacia de los equipos encargados de resolver incidencias y asegurar el funcionamiento diario de las instalaciones. Tanto el CeGeCa (4,50) como las instalaciones generales (4,68) y la red informática (4,47) muestran niveles de satisfacción elevados, situándose holgadamente por encima del umbral de excelencia.

El PTGAS manifiesta una satisfacción global de 4,40, lo que pone de relieve una gestión administrativa consolidada y eficiente. Este resultado confirma la estabilidad y adecuación de los procesos de coordinación, acceso a la información y soporte a los estudios. Las puntuaciones más elevadas se registran en la actualización y accesibilidad de la información disponible en la web institucional (P1 y P2), ambas con una media de 4,69, lo que evidencia una gestión digital clara, transparente y alineada con las necesidades del estudiantado. La formación del PTGAS obtiene un 4,54, lo que demuestra que el personal cuenta con las competencias necesarias para la gestión eficaz del título. Los procedimientos internos (4,25) y la coordinación con los centros (4,23) mantienen igualmente niveles satisfactorios.

Incluso los ítems con puntuaciones más bajas, como los recursos materiales (P5: 4,00) o la relación calidad-precio de la cafetería (P16: 4,17), se sitúan claramente en valores satisfactorios. Estas áreas, aunque con menor puntuación relativa, están identificadas y en seguimiento dentro de los procesos internos de mejora continua.

Los resultados permiten afirmar que el Máster cuenta con un ecosistema de servicios administrativos y generales altamente consolidado, caracterizado por: un entorno físico y logístico de alta calidad, servicios administrativos eficientes y bien valorados, información institucional precisa, accesible y actualizada. La evidencia recogida confirma que los mecanismos de soporte tanto humanos como materiales, funcionan de manera coordinada y estable, permitiendo que el máster desarrolle su actividad en un entorno de calidad contrastada. Las áreas detectadas para mejora forman parte de los planes ya activos para los próximos cursos, garantizando una evolución constante y alineada con los estándares institucionales de calidad.

Documento de referencia: Informe de satisfacción con la movilidad.

https://sgq.umh.es/f/grado/fccssjj-elche-2024-25.pdf

Análisis de datos y conclusiones

El Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones articula su política de movilidad exclusivamente a través de programas de doble titulación, contando actualmente con tres convenios activos con la Universidad de Palermo, el ISCAP P. Porto y la Universidad Autónoma del Estado de México. Estas dobles titulaciones permiten al estudiantado la obtención de dos títulos oficiales en un periodo inferior a dos cursos académicos, lo que constituye una fortaleza diferencial del programa y un claro valor añadido para su proyección académica y profesional. Dado que la satisfacción específica de estas movilidades NO se recoge en los indicadores generales de movilidad de la UMH, desde el Máster se ha realizado una evaluación interna cuyos resultados se incorporarán como documento anexo en el I Consejo de Máster del curso 2025/2026,

como muestra del seguimiento exhaustivo que se realiza de este ámbito.

Durante el curso 2024/2025 participaron en los programas de doble titulación un total de once estudiantes, de los cuales cinco realizaron movilidad saliente desde la UMH hacia universidades de destino y seis participaron como estudiantes entrantes en la UMH. En el caso de los estudiantes salientes, tres se desplazaron a la Universidad Autónoma del Estado de México y dos al ISCAP P. Porto, mientras que el alumnado entrante procedió mayoritariamente de la UAEMex, con cuatro estudiantes, junto a un estudiante del ISCAP P. Porto y otro de la Universidad de Palermo. Estos datos reflejan una participación estable y bidireccional en los tres convenios, consolidando la implantación de los programas de doble titulación pese a las dificultades inherentes a este tipo de movilidad internacional.

El desarrollo de estas movilidades se ha visto condicionado por una serie de retos administrativos y organizativos que, por su propia naturaleza, exceden en muchos casos las competencias directas del Máster. El sistema de ayudas económicas disponible para el estudiantado de la UMH depende tanto de convocatorias externas, como las becas AUIP para la doble titulación con la UAEMex, y las ayudas internas de la propia universidad, cuyas resoluciones suelen producirse una vez finalizada las estancias. En el caso de las ayudas AUIP, al tratarse del primer curso en el que se gestionaban para este programa, los procedimientos administrativos resultaron especialmente complejos y se concentraron en un periodo temporal reducido. Asimismo, durante el curso 2024/2025 las ayudas Erasmus comenzaron a contemplar formalmente las dobles titulaciones, si bien el estudiantado de la UMH no podía acogerse a ellas, circunstancia que generó dificultades de coordinación con las universidades socias europeas.

A ello se suma la carga administrativa adicional que conlleva la matrícula en un programa de doble titulación, que exige al estudiantado una participación activa en la recopilación y tramitación de documentación, en muchos casos sujeta a procesos externos como legalizaciones o apostillas. Aunque desde el Máster se realizan reuniones informativas y se facilita documentación explicativa, se ha detectado que una parte del estudiantado presenta dificultades en la comprensión de determinados trámites administrativos y en el uso de plataformas digitales, lo que en ocasiones deriva en errores formales que generan frustración a corto plazo. No obstante, desde la dirección del Máster y desde la Oficina de Relaciones Internacionales se presta un apoyo continuo dentro del marco legal establecido, siendo conscientes de que estos procesos, aun complejos, forman parte del aprendizaje inherente a la movilidad internacional.

Pese a estas dificultades, el análisis conjunto de la experiencia pone de manifiesto que la movilidad en doble titulación resulta altamente enriquecedora desde el punto de vista académico y profesional. El propio alumnado participante transmite una valoración muy positiva de su estancia, y los empleadores destacan de forma reiterada el perfil diferencial que aporta haber cursado un doble título internacional. Esta percepción queda respaldada además por los resultados de inserción laboral del estudiantado que participa en estos programas.

En cuanto a la evaluación de la satisfacción, la encuesta específica sobre movilidad en doble titulación recogió cinco respuestas, lo que representa una tasa de respuesta del 45% del total de participantes. Aunque se constata una participación limitada en las encuestas por parte de quienes manifiestan estar de acuerdo con la experiencia, el grado de satisfacción general alcanzó un valor medio de 4,4 sobre 5, situándose en un nivel claramente alto. La calidad de los métodos de enseñanza en las instituciones de destino fue el aspecto mejor valorado, con una puntuación media de 4,8, lo que refuerza el acierto de los convenios establecidos. Como aspectos a mejorar se identificó el apoyo administrativo desde la institución de origen para la matriculación en destino, con una valoración de 3,6, y especialmente la gestión de la información relativa a becas, tanto en origen como en destino, con valores de 3,8 y 3,2 respectivamente, siendo este un ámbito claramente

condicionado por factores externos al propio Máster.

Las valoraciones cualitativas refuerzan esta lectura global positiva. El estudiantado destaca el acompañamiento recibido por ambas universidades en los trámites administrativos y valora de forma muy favorable la experiencia académica. No obstante, también se señala la conveniencia de reforzar el acompañamiento en la elaboración del Trabajo Fin de Máster para el alumnado procedente de otros contextos educativos, dada la necesidad de una mayor adaptación a los criterios y procedimientos propios del sistema universitario español.

Como consecuencia de este análisis detallado, para el curso 2025/2026 se han incorporado diversas actuaciones dentro del Plan de Mejora orientadas a reorganizar y clarificar los trámites administrativos asociados a las dobles titulaciones. Se han actualizado los materiales informativos con especial atención a los procesos más conflictivos y se han implementado reuniones informativas en formato virtual como complemento a las presenciales, con el fin de reforzar la comprensión del procedimiento por parte del estudiantado. Además, se han establecido reuniones específicas con los técnicos de la beca AUIP y con los estudiantre entrantes de cada una de las universidades socias. Estas actuaciones evidencian el trabajo exhaustivo y continuo que se realiza desde la dirección del Máster para garantizar la calidad de la experiencia de movilidad, optimizar los procesos y reforzar un programa que, pese a sus complejidades, constituye una de las principales fortalezas del título.

Documento de referencia: Informe de Inserción laboral

https://sgq.umh.es/f/202/2024-2025/informe-insercion-laboralmasteruniversitarioenrecursos.pdf

Análisis de datos y conclusiones

El análisis del proceso de inserción laboral de los titulados del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones (MARHTO) de la Universidad Miguel Hernández (UMH), correspondiente a las promociones 2021/2022, 2022/2023 y 2023/2024, confirma la eficacia formativa del programa y la demanda del perfil profesional que ofrece. Los resultados muestran una tendencia de empleabilidad muy sólida, acompañada de un alto grado de satisfacción tanto por parte del estudiantado como de los empleadores, lo que consolida la posición del Máster como una oferta académica de referencia en el ámbito de la gestión de personas.

La inserción laboral mantiene niveles altos y estables. La promoción 2021/2022 alcanzó una inserción del 100% de los entrevistados (con valores entre el 40% y el 60% de la población egresada); aunque la promoción 2022/2023 registró una reducción puntual hasta el 80%, la tendencia se recuperó con firmeza en 2023/2024, situándose en el 90,5%. Esta evolución refleja una capacidad sostenida del programa para facilitar la incorporación de los egresados al mercado laboral en el plazo de un año desde su titulación. Del mismo modo, la calidad del empleo obtenido es sobresaliente, tal y como acredita la satisfacción empresarial con el desempeño de los titulados. Durante los dos primeros cursos analizados, la satisfacción alcanzó el 100% y solo descendió marginalmente al 97,1% en 2023/2024, lo que evidencia que los egresados no solo encuentran empleo, sino que responden a las expectativas del tejido empresarial del levante español.

En cuanto al tipo de puestos obtenidos, se observa una clara orientación hacia roles de alta cualificación, con un 72,2% de los titulados incorporándose a puestos de Técnico superior. La mayor parte de las personas tituladas se encuentra empleada en ámbitos directamente vinculados a los recursos humanos, la prevención de riesgos laborales, la gestión laboral y la intervención psicosocial, lo que evidencia una inserción alineada con el perfil de egreso previsto. Se observa una fuerte presencia de perfiles técnicos en Recursos Humanos, este

bloque constituye el núcleo principal de inserción, lo que confirma la alta empleabilidad en el área de gestión del talento, selección y administración de personal. Otro bloque relevante corresponde al ámbito de la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud, con puestos en empresas como Acciona, Europreven y Consentido. Esta línea confirma la fortaleza del itinerario de salud ocupacional y la versatilidad del perfil profesional del máster para integrarse en entornos productivos y de obra. Finalmente, encontramos en menor medida los puestos en asesorías e intervención social en organizaciones del tercer sector. Esta distribución confirma que la formación del Máster ofrece una base profesional versátil y alineada con las necesidades actuales del mercado.

La formación práctica y la percepción de calidad de la enseñanza también mantienen resultados consistentemente positivos. La satisfacción del estudiantado con las prácticas se sitúa de forma estable por encima del 94% en los tres cursos analizados, mientras que la valoración de los empresarios respecto al desempeño de los estudiantes en prácticas supera igualmente ese umbral, alcanzando cifras cercanas al 100% en todas las promociones. Estos datos certifican la fortaleza de las colaboraciones empresariales del Máster y el adecuado encaje entre el contenido formativo y el entorno profesional. Paralelamente, la satisfacción de los egresados con la enseñanza recibida en su primer año de empleo oscila entre el 87% y el 90%, lo que demuestra que el programa proporciona una preparación sólida, pertinente y directamente aplicable al ejercicio profesional.

El análisis específico de la remuneración refleja un posicionamiento competitivo para los titulados del MARHTO. El salario neto medio de la última promoción (2023/2024), situado en 1.505,89 euros netos mensuales, destaca frente al salario medio nacional estimado para un técnico de recursos humanos, cifrado en torno a 1.540 euros netos mensuales o 28.440 euros brutos anuales según los datos disponibles en las plataformas Jobted, Indeed y Glassdoor. El hecho de que el salario neto medio de los egresados sea comparable al salario bruto medio del sector en España, evidencia un rendimiento económico superior al habitual para perfiles de entrada en Recursos Humanos que puede ser de 1170 euros/mes. La promoción 2022/2023 presenta además un valor extraordinariamente elevado, con una media de 3.622,86 euros netos mensuales, indicador de que un grupo significativo de titulados accedió a posiciones directivas o de responsabilidad senior, cuyo techo estimado puede estimarse en el caso de técnicos alrededor de 39.840 euros brutos anuales y de directivos en 104.510 euros brutos anuales. Este dato podría indicar que también se trata de una formación que buscan los profesionales en activo, la adaptabilidad del sistema híbrido unido a las competencias en gestión del talento y salud ocupacional a menudo son un perfil interesante para los profesionales en activo que si bien están formados en procesos más estandarizados estos campos que van ganando relevancia en la última década les parecen atractivos.

En conjunto, los resultados permiten concluir que el Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones garantiza una inserción laboral muy elevada y de gran calidad, posicionando a sus titulados en puestos cualificados y bien retribuidos en sectores estratégicos. La formación impartida es valorada de forma muy positiva tanto por los estudiantes como por los empleadores y se sustenta en un modelo de prácticas altamente eficaz. El desempeño salarial confirma el retorno formativo del programa, que no solo facilita el acceso al mercado laboral, sino que impulsa en muchos casos el ascenso hacia posiciones de liderazgo. En consecuencia, el MARHTO se consolida como un programa capaz de generar talento competitivo y altamente preparado, con un impacto profesional inmediato y sostenido.

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

https://sgq.umh.es/f/comun-docs/dato-insercion-2024.pdf

Análisis de datos y conclusiones

El valor de satisfacción de los egresados correspondiente al último curso se sitúa en 3,91, lo que supone un ligero descenso dentro de la excelencia, respecto al curso anterior (4,15), aunque se mantiene claramente por encima del valor registrado dos cursos antes (3,42). Esta evolución puede interpretarse como una oscilación moderada dentro de una tendencia globalmente estable, propia de los indicadores de percepción, que son especialmente sensibles a factores coyunturales.

El incremento experimentado el curso pasado puede vincularse a un contexto especialmente favorable en términos de organización académica, acompañamiento al estudiantado y expectativas de inserción laboral. El ligero descenso actual no implica una pérdida significativa de calidad percibida, sino más bien un ajuste hacia valores intermedios, manteniéndose en un nivel claramente satisfactorio. Asimismo, este resultado puede estar influido por el perfil más crítico de los últimos egresados, el impacto de ajustes organizativos derivados de los procesos de adaptación normativa y la coexistencia de cambios en materiales, metodologías y gestión del TFM, que suelen generar una mayor exigencia por parte del alumnado en el corto plazo.

En conjunto, la comparación longitudinal muestra una evolución positiva a medio plazo (de 3,42 a 3,91), lo que indica una mejora sostenida de la satisfacción respecto a etapas anteriores, si bien se identifica un margen de mejora para recuperar los niveles de excelencia alcanzados el curso previo. Este comportamiento refuerza la idoneidad de las acciones de mejora actualmente en marcha.

3. ANÁLISIS DE INDICADORES DE CALIDAD

Documento de referencia: Informe Indicadores calidad.

Indicador	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024	2024 / 2025
5. Porcentaje de asignaturas con todas referencias bibliográficas con enlace al catálogo web biblioteca UMH	7.69%	7.69%	15.38%	100%	100%	100%	100%
19. Seguimiento del Plan de Mejora del curso anterior en las fechas establecidas	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
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)	88.24%	82.76%	93.33%	92%	88.46%	90%	86.96%
59. Porcentaje de titulados insertados laboralmente	100%	93.1%	88.24%	86.67%	100%	80%	90.48%
60. Porcentaje de titulados con un trabajo igual o superior a su nivel de estudios	31.58%	37.5%	46.67%	27.27%	23.53%	81.25%	100%
61. Porcentaje de empresarios satisfechos con los titulados empleados	96%	100%	100%	100%	100%	100%	97.06%
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	74%	68.3%	76.5%	73%	53.6%	73.8%	66%

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	7.1%	11%	25%	9.6%	14.9%	26.1%	7.5%
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	91.1%	94%	91.8%	89%	92.6%	88%	85.2%
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	79.7%	81.1%	82%	73%	77.6%	75.8%	74.2%
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	80%	108%	208%	169%	201%	223%	216%
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	95.24%	90.91%	90.91%	90%	90%	90%	85%
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	80.95%	77.27%	77.27%	80%	80%	75%	75%
182. Tasa de Matriculación: relación porcentual entre el número de estudiantes que se matriculan en un título en relación con las plazas ofertadas	59%	83%	81%	64%	77%	100%	85%
194. Grado de satisfacción de los estudiantes sobre el título (escala 1 a 5)	4.25%	-	4%	3.71%	2.09%	2.25%	3.68%
195. Grado de satisfacción de los estudiantes con los recursos (escala 1 a 5)	4.08%	4.65%	3.56%	3.4%	3.8%	3.13%	3.64%
196. Grado de satisfacción de los egresados con el título (escala 1 a 5)	3.71%	3.5%	3.37%	3.84%	3.42%	4.15%	3.91%
205. Porcentaje de asignaturas de las que se ha obtenido una tasa de respuesta válida en las encuestas de estudiantes	15.38%	7.69%	53.85%	38.46%	38.46%	23.08%	100%
207. Porcentaje de asignaturas con una tasa de éxito superior al 40% y al menos 10 matriculados	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
234. Porcentaje de estudiantado matriculado procedente de otras provincias españolas	55.78%	45.9%	55.45%	51.02%	53.28%	53.38%	66.67%
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%	5.52%	6.89%
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%	4.36%	4.65%
233. Relación entre estudiantes a tiempo completo (ETC) sobre PDI a tiempo completo	-	-	4.24%	4.1%	5.1%	6.76%	5.41%
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%	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%	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%	89.81%	90.49%
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%	100%	100%

Análisis de datos

El análisis de los indicadores de calidad del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones para el periodo comprendido entre los cursos 2018/2019 y 2024/2025 muestra un funcionamiento estable del programa y una aplicación continuada de los mecanismos de garantía de calidad y mejora. La gobernanza del título se ha desarrollado dentro de un marco de seguimiento sistemático, con un cumplimiento del 100% en la ejecución del Plan de Mejora, la celebración de los Consejos de Curso, la elaboración de los informes de revisión de resultados y la actualización del propio Plan de Mejora en los plazos establecidos. Asimismo, desde el curso 2021/2022 hasta 2024/2025, todas las guías docentes han sido cumplimentadas en castellano y valenciano, garantizando la transparencia y la disponibilidad de la información académica.

En cuanto al rendimiento académico, y teniendo en cuenta que se trata de una titulación con un volumen sostenido de entre 70 y 100 estudiantes de nuevo ingreso por curso y la heterogeneidad de los perfiles, las principales métricas se mantienen en niveles adecuados y relativamente estables. La Tasa de Rendimiento ha oscilado entre el 74,2% y el 82% a lo largo del periodo analizado, mientras que la Tasa de Eficiencia se ha situado mayoritariamente por encima del 85%. Cabe destacar que el 100% de las asignaturas han superado en todos los cursos la tasa de éxito mínima establecida. Aunque la Tasa de Abandono alcanzó un valor elevado del 26,1% en el curso 2023/2024, dato muy preocupante a priori, en el último curso se ha producido un descenso significativo hasta el 7,5%, situándose nuevamente en niveles compatibles con la sostenibilidad del título. Un análisis del entorno económico revela que los costes de vida que se han elevado, un ascenso en la tasa del indicador AROPE de riesgo de pobreza y exclusión social en la zona de levante (que creció de un 27,5% en 2022 a un 29,9% en 2024 en la CV y de un 31% a un 32,4% en Murcia), la precariedad juvenil y de acceso a la vivienda y el empleo parcial más las dificultades experimentadas por el máster por motivos sobrevenidos, las expectativas y la realidad de la enseñanza híbrida del máster y la alta tasa de matrícula, pueden haber contribuido a elevar este número.

El máster cuenta con un profesorado altamente cualificado, con una elevada proporción de docentes doctores a lo largo de todo el periodo analizado, superando el 90% en la mayoría de los cursos. Este perfil académico se acompaña de un alto nivel de satisfacción del profesorado con el título, que alcanza una media de 4,65 en 2024/2025. Por otro lado, la demanda de acceso al máster ha mostrado una tendencia claramente ascendente, reflejada en la Tasa de Oferta y Demanda, que ha pasado del 80% en 2018/2019 a valores superiores al 200% en los dos últimos cursos analizados. Este incremento se ha visto acompañado por una progresiva internacionalización del estudiantado, con la incorporación de alumnado de procedencias diversas, tanto nacionales como internacionales.

Los resultados relativos a la inserción laboral y a la satisfacción con la formación ponen de manifiesto un impacto positivo del máster en la empleabilidad de sus egresados. La Tasa de Titulados Insertados Laboralmente ha alcanzado valores elevados a lo largo del periodo, con un máximo del 100% en 2018/2019 y un 90,48% en el curso 2024/2025. Los datos de empleabilidad indican que los titulados acceden mayoritariamente a puestos acordes con su nivel de cualificación, en sectores vinculados a los recursos humanos, la gestión organizativa y los servicios. La mayor parte de las personas tituladas se encuentra empleada en ámbitos directamente vinculados a los recursos humanos, la prevención de riesgos laborales, la gestión laboral y la intervención psicosocial, lo que evidencia una inserción alineada con el perfil de egreso previsto. Estos datos muestran que la oferta del máster se ajusta a las necesidades del entono laboral de la zona de Levante.

La percepción de los empleadores respecto al desempeño de los titulados es igualmente favorable, con un

porcentaje de satisfacción que se ha mantenido cercano al 100% durante la serie histórica, situándose en el 97,06% en 2024/2025. Por su parte, la satisfacción de los egresados con la enseñanza recibida se mantiene estable en niveles elevados, con valores superiores al 86% en los últimos cuatro años. En relación con la calidad del empleo, el porcentaje de titulados que desempeñan un trabajo igual o superior a su nivel de estudios muestra una evolución positiva.

Conclusiones

Las conclusiones finales de la revisión de calidad ponen de manifiesto que el Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones (MARHTO) presenta una estructura académica consolidada y un funcionamiento alineado con los estándares del Sistema de Garantía de Calidad. La gobernanza del título se desarrolla de forma regular y sistemática, con un cumplimiento del 100% de los principales procedimientos de seguimiento, revisión y planificación de mejoras. Este marco organizativo ha permitido dotar al programa de estabilidad y coherencia en su desarrollo a lo largo de los cursos analizados.

El Máster muestra una elevada capacidad de atracción, reflejada en una Tasa de Oferta y Demanda que se ha situado por encima del 200% en los dos últimos cursos, indicador del interés sostenido del estudiantado por el título, a pesar del incremento de la competencia, la mayor oferta formativa y el descenso de la pirámide poblacional al que se enfrenta la comunidad universitaria. Esta demanda se acompaña de unos resultados favorables de inserción laboral, con una Tasa de Titulados Insertados Laboralmente del 90,48% en el último curso. Asimismo, la valoración externa por parte de los empleadores se mantiene en niveles muy altos, con porcentajes de satisfacción cercanos al 100% en la mayoría de los años y un 97,06% en 2024/2025. De forma complementaria, los egresados expresan un grado de satisfacción con la enseñanza recibida que se mantiene de forma estable por encima del 86%, lo que refuerza la adecuación de la formación a las demandas profesionales.

Por otra parte, la dinámica de mejora continua ha permitido identificar áreas susceptibles de ajuste y actuar sobre ellas. Así, tras el incremento puntual de la Tasa de Abandono en 2023/2024, se han implementado medidas que han contribuido a su descenso hasta el 7,5% en 2024/2025. Del mismo modo, la planificación y coordinación interna, condicionada en parte por los cambios normativos y estructurales en curso, ha sido señalada como un ámbito prioritario de mejora, con actuaciones ya iniciadas desde el curso 2024-2025 y con una proyección plurianual. Finalmente, los esfuerzos realizados para incrementar la participación del estudiantado en los procesos de evaluación han dado como resultado que en el último curso el 100% de las asignaturas disponga de una tasa de respuesta válida en las encuestas. En conjunto, los indicadores de eficiencia académica, la cualificación del profesorado y los resultados de empleabilidad permiten concluir que el MARHTO mantiene un nivel de funcionamiento adecuado y una evolución positiva sostenida, en un marco de revisión y mejora permanente.

Tasas avap

Tasa	Memoria	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Tasa de Rendimiento	-	75.8	74.2	-
Tasa de Abandono	5	26.1	7.5	-
Tasa de Eficiencia	85	88	85.2	-
Tasa de Graduación	85	73.8	66	-
Tasa de Matriculación	-	100	85	54
Tasa de Oferta y Demanda	-	223	216	186

Tasa de PDI Doctor	-	90	85	-
Tasa de PDI a Tiempo Completo	-	75	75	-

NP: No procede. SD: Sin dato.

Análisis de datos

1. Productividad académica y rendimiento estudiantil
Los indicadores de productividad académica del curso 2024/2025 muestran resultados sólidos y consistentes: Tasa de eficiencia: 85,2% y Tasa de rendimiento: 74,2%.
Aunque se observa un ligero descenso respecto al curso anterior, ambos valores se mantienen positivos y reflejan una tendencia constante en los últimos años, indicando que el Máster retiene eficazmente a sus estudiantes.
Se han identificado oportunidades de mejora, especialmente en: renovación de material docente, actualización de metodologías y campañas motivacionales, con el objetivo de optimizar la progresión de los estudiantes dentro del plan de estudios.

2. Tasa de graduación
La capacidad de los estudiantes para finalizar el Máster en un año (tasa de graduación) se ha mantenido volátil. Analizando los datos desde 2018, se observa una recuperación cíclica hacia niveles alrededor del 75%, lo que indica una sólida capacidad de finalización a medio plazo.
Se ha identificado que algunos estudiantes posponen la entrega del TFM por motivos de prácticas, cargas académicas, conciliación vida-trabajo o movilidad de doble título. Para mitigar esto, se ha implementado desde 2024/2025 una campaña de concienciación para agilizar los procesos administrativos y académicos.

3. Tasa de abandono
La tasa de abandono, que mide a los estudiantes de nuevo ingreso que no se matriculan en cursos posteriores, ha mostrado la mayor variabilidad histórica.
Destaca el remonte alcanzado en 2024/2025 con 7,5%, el valor más bajo en seis años, frente al 26,1% registrado en 2023/2024.
Esta fuerte retención se refleja también en las encuestas de satisfacción, donde la mayoría de los estudiantes manifiestan un alto grado de implicación con las asignaturas: ?Mucho?: 51,82%; ?Bastante?: 38,94%.
La asistencia a las clases es igualmente elevada, con 81,85% de los estudiantes que responden las encuestas indican presentes entre el 80%-100% de las sesiones.

4. Oferta, demanda y matriculación
La relación oferta-demanda se mantiene muy positiva, superando los 200 interesados, lo que evidencia el atractivo del Máster.
La tasa de matriculación para el curso 2024/2025 fue de 85 estudiantes. Aunque no se alcanzó la matrícula máxima de 100, se destaca que no se abrieron periodos extraordinarios de inscripción y se están implementando medidas para aliviar la sobrecarga de estudiantes en asignaturas con alta demanda, como el TFM.
Se observa un incremento del estudiantado extranjero interesado en cursar el Máster, lo que refleja su proyección internacional.

5. Tasas de profesorado
Las tasas de profesorado se mantienen estables con un profesorado altamente cualificado y comprometido. Se debe tener en cuenta que el máster cuenta con un elenco de profesores y profesoras superior a 35.

Conclusiones

El análisis de los indicadores académicos del curso 2024/2025 refleja un rendimiento global sólido y estable del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones. La Tasa de Eficiencia se sitúa en el 85,2% y la Tasa de Rendimiento en el 74,2%, valores que, aunque muestran un ligero descenso respecto al curso anterior, se mantienen en niveles positivos y alineados con la tendencia de los últimos años. Estos datos evidencian una adecuada capacidad del Máster para retener al estudiantado y garantizar su progresión académica. No obstante, del seguimiento realizado se desprenden oportunidades de mejora centradas en la renovación de materiales docentes, la actualización de metodologías de enseñanza y el refuerzo de campañas motivacionales, con el objetivo de optimizar aún más la progresión del alumnado dentro del plan de estudios.

En relación con la Tasa de Graduación en el tiempo previsto de un curso académico, el valor alcanzado en 2024/2025 es del 66%, lo que supone una mejora notable respecto al mínimo registrado en 2022/2023 (53,6%). El análisis longitudinal desde 2018 muestra un comportamiento cíclico, con recuperaciones periódicas hacia valores próximos al 75%, lo que permite afirmar que, a medio plazo, el título presenta una capacidad de finalización adecuada. Entre los factores que explican la variabilidad de este indicador destacan el aplazamiento del Trabajo Fin de Máster por parte de algunos estudiantes para ampliar horas de prácticas, compatibilizar estudios con cargas laborales o por cuestiones vinculadas a la movilidad en dobles titulaciones. Con el fin de reducir estos retrasos, desde el curso 2024/2025 se ha puesto en marcha una campaña de concienciación orientada a agilizar los procesos académicos y administrativos asociados al TFM.

La Tasa de Abandono es el indicador que ha mostrado una mayor variabilidad interanual. Tras alcanzar un máximo del 26,1% en el curso 2023/2024, en 2024/2025 se ha producido un descenso muy significativo hasta el 7,5%, valor que constituye el mejor resultado de los últimos seis años. Este notable repunte en la retención del estudiantado se ve respaldado por los resultados de las encuestas de satisfacción, en las que un 51,82% del alumnado declara estar muy implicado con las asignaturas y un 38,94% manifiesta una implicación bastante alta. Asimismo, la asistencia a clase es elevada, con un 81,85% de los estudiantes que responden indicando una presencia en el 80%-100% de las sesiones, lo que refuerza la lectura positiva del compromiso académico del alumnado.

Por último, los indicadores de oferta, demanda y matriculación confirman el alto atractivo del Máster. La relación oferta-demanda continúa siendo muy positiva, con más de 200 personas interesadas, lo que evidencia un elevado posicionamiento del título. En el curso 2024/2025 se matricularon 85 estudiantes, cifra inferior al máximo de 100 plazas, si bien debe tenerse en cuenta que no se abrieron periodos extraordinarios de matrícula y que se están implementando medidas para evitar la sobrecarga de determinadas asignaturas con alta demanda, especialmente el TFM. Asimismo, se observa un incremento del interés por parte de estudiantado extranjero, lo que refleja una progresiva proyección internacional del Máster. En conjunto, los resultados muestran un comportamiento académico estable, con indicadores de rendimiento, permanencia y demanda claramente positivos y con líneas de mejora ya activadas para reforzar los puntos detectados.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE PROCESO DE SEGUIMIENTO DEL TÍTULO

Documento de referencia: Informe de evaluación de Seguimiento ó Acreditación

https://sgq.umh.es/f/202/2024-2025/informedefinitivo-master-gestion-de-rrhh-obligado-cumplim.pdf

Análisis

A continuación detallaremos las fortalezas del máster reconocidas en el informe, seguidas por las mejoras de obligado cumplimiento y las recomendaciones.

LA GESTION DEL TÍTULO
Criterio 1: Organización y desarrollo: El informe hace referencia a:
Organización académica y coordinación docente coherente con el plan de estudios y con capacidad de adaptación y continuidad ante situaciones de contingencia. Plan de estudios y coherencia curricular mantiene coherencia con lo aprobado en la memoria de verificación y tiene mecanismos de revisión y adaptación. El máster mantiene un modelo formativo parar la adquisición de competencias con un enfoque en el estudiantado manteniendo la coherencia de las modalidades presencial y en línea. El máster cuenta con acciones de apoyo académico y desarrollo profesional complementarias orientadas a facilitar la integración y homogeneización de conocimientos del estudiantado contribuyen al desarrollo profesional y a la empleabilidad. El perfil del egresado es adecuado y coherente con las necesidades del ámbito académico y profesional, y los criterios de admisión se encuentran claramente definidos y alineados con la memoria de verificación. Las dobles titulaciones se consolidan como uno de los principales puntos fuertes del Máster, aportando valor añadido a la formación y reforzando su proyección internacional. El título presenta una tasa de demanda muy elevada. La normativa interna se aplica de manera efectiva, contribuyendo a la mejora del rendimiento académico del estudiantado.

Criterio 2: Información y Transparencia y uno de los puntos fuertes del máster.
Se valoran positivamente los mecanismos para comunicar de manera adecuada a todos los grupos de interés, las páginas web con información accesible, objetiva, completa y actualizada que permite la toma de decisiones informadas, destacan la disponibilidad y adecuación de las guías docentes, la conexión con recursos como la biblioteca y la transparencia del profesorado.

RECURSOS
Criterio 4: Personal Académico.
El personal académico es suficiente y adecuado con una alta cualificación y un elevado número de doctores, sexenios en investigación y quinquenios docentes. Todos los profesores del máster actúan como tutores integrando sus propias líneas en el aprendizaje del estudiantado. Es un máster con efectiva atención al estudiantado y una alta implicación de los docentes. Se mantiene la formación continua del profesorado.

Criterio 5: Personal de Apoyo, Recursos Materiales y Servicios.
El máster dispone de un equipo de personal de apoyo dedicado y cualificado, la universidad cuenta con infraestructuras que garantizan de manera eficaz las demandas, los edificios son accesibles y el Servicio de Atención a la Discapacidad garantiza la inclusión del estudiantado, la biblioteca funciona tanto de manera física como digital lo que simplifica el acceso y los servicios complementarios se encuentran operativos y coordinados con una oferta significativa.

RESULTADOS
Criterio 6: Resultados de Aprendizaje
En general, los resultados de aprendizaje son buenos, especialmente las cuestiones relacionadas con la psicología, la experiencia y actividad profesional de los egresados lo demuestra, el progreso académico se considera adecuado, se valora positivamente la formación complementaria y el refuerzo en el nivel de

exigencia, el perfil real de egreso se alinea estrechamente con áreas relacionadas con psicología, ergonomía, bienestar laboral y salud ocupacional, conceptos que han adquirido mayor peso en el ámbito profesional tras los cambios estructurales derivados de la crisis de 2020,

Criterio 7: Indicadores de Satisfacción y Rendimiento
La evolución de los principales datos e indicadores del título (tasas de cobertura, graduación, rendimiento, abandono, eficiencia y éxito) es correcta. Las tasas de rendimiento (75%) y eficiencia (90%) son elevadas. El grado de satisfacción del profesorado con el título es alta y la de los egresados ha visto una notable mejora. Los indicadores de empleabilidad del máster son positivos.

A continuación procedemos a con los requerimientos del informe.
I. ADECUACIÓN CURRICULAR Y ADAPTACIÓN NORMATIVA
A. DESAJUSTE DE DENOMINACIÓN Y CONTENIDO CURRICULAR. En la reacreditación AVAP 2025 se identificó una discrepancia entre la denominación del máster y su orientación, mayoritariamente psicológica, con menor presencia jurídica. Aunque el enfoque interdisciplinar está presente, esta situación puede generar expectativas no alineadas. Compromiso (Especial Seguimiento): Revisión del mapa de competencias y refuerzo del componente jurídico con la adaptación al RD 822/2021 (curso 2025/2026).
Recogido en el plan de mejora del curso 2025-2026 en el área: 25A01. Adaptación Normativa y Estructura Académica. Este proceso tendrá continuidad a lo largo de los 3 cursos siguientes.

B. ADAPTACIÓN AL REAL DECRETO 822/2021. Se estableció como requerimiento la plena adaptación al RD 822/2021. El proceso, iniciado en 2023, fue temporalmente interrumpido por la reacreditación, pero la dirección se compromete a retomarlo de forma prioritaria.
Recogido en el plan de mejora del curso 2025-2026 en el área: 25A01. Adaptación Normativa y Estructura Académica. Este proceso tendrá continuidad a lo largo de los 3 cursos siguientes.

C. CRITERIOS Y REQUISITOS DE ADMISIÓN (CLARIDAD EN PERFILES DE INGRESO). Se cuestionó la ampliación de perfiles de ingreso sin reflejo formal en la memoria. La dirección del máster argumentó que la memoria vigente ya contempla titulaciones preferentes, pero permite valorar otros perfiles de manera justificada por parte de la Comisión de Selección y Evaluación. Esta valoración se apoya en criterios objetivos como expediente académico, formación en áreas relacionadas y experiencia profesional. Además, se subrayó que esta diversidad enriquece el aprendizaje colaborativo y está alineada con el enfoque del máster. Resultado: El requerimiento fue reformulado como recomendación, sugiriendo mayor claridad en la memoria.
Se recogerá en el plan de mejora del curso 2026-2027 cuando se produzca la adaptación Normativa.

II. NIVEL DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS Y TRABAJO DE FIN DE MÁSTER (TFM)
A. REFUERZO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS Y GESTIÓN OPERATIVA. Se detectó la necesidad de reforzar competencias laborales (nóminas, contratación, Seguridad Social). Aunque presentes en optativas y prácticas, se reconoció su limitado alcance. Aunque el máster justificó la presencia de estas competencias en asignaturas optativas y prácticas, se reconoció que su adquisición, especialmente las competencias CE5 y CE6, quedaba limitada al no estar integradas en asignaturas obligatorias. Plan de Mejora y Resultado: Revisión de contenidos, actualización de guías y actividad extracurricular sobre la relación laboral. El requerimiento fue eliminado.
Se recogerá en el plan de mejora del curso 2026-2027 cuando se produzca la adaptación Normativa.

B. NIVEL MECES 3 Y CALIDAD DEL TFM. La AVAP solicitó una revisión de los resultados de aprendizaje para asegurar su adecuación al nivel MECES 3, especialmente en el TFM. Se observó que algunos trabajos

presentaban un formato de artículo breve, cuestionando su equivalencia con los 12 ECTS asignados, y se recomendó reforzar su acompañamiento. Plan de Mejora y Resultado (Objeto de Especial Seguimiento): El máster defendió el uso del formato artículo, pero asumió la recomendación. Se estableció: (1) una extensión orientativa de entre 40 y 60 páginas para los TFM; (2) la incorporación de un informe del tutor que documente el seguimiento realizado. Estas acciones eliminaron la recomendación sobre el acompañamiento del TFM. No obstante, la adecuación al nivel MECES 3 y la implementación del plan de mejora del TFM fueron designadas como objeto de especial seguimiento.
Recogido en el plan de mejora del curso 2025-2026 en el área: 25A05. Refuerzo de nivelación en Prácticas y TFM.

III. SISTEMA DE ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD (SAIC)
A. ACTUALIZACIÓN DEL SAIC Y RECOGIDA DE DATOS. Nota: La responsabilidad de estas acciones recae en el Servicio de Calidad de la UMH, aunque impactan en todas las titulaciones.
Se mantuvo como requerimiento la adaptación del SAIC al modelo AUDIT 2022. También se señaló: (1) Necesidad de mejorar la participación en encuestas: Reclasificado como recomendación; (2) Seguimiento de estudiantes de doble titulación: Requerimiento mantenido.
Recogido en el plan de mejora del curso 2025-2026: 25A07. Mejora y reajuste de la movilidad internacional e indirectamente en 25A03. Seguimiento del estudiantado y permanencia.

B. OPINIÓN DE EMPLEADORES. Se exigió incluir de forma sistemática la opinión de empleadores en el sistema de calidad del título. La evaluación indicó que los datos disponibles no eran suficientes, ya que solo participó un empleador externo vinculado a la UMH en las entrevistas del comité. Aunque la UMH presentó diversos mecanismos institucionales, se mantuvo el requerimiento por falta de datos específicos y sistemáticos del título.
Recogido en el plan de mejora del curso 2025-2026 en el área: 25A04. Fortalecimiento de la COMUNIDAD MARHTO.

C. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DOCENTE: ACTUALIZACIÓN DEL MODELO DOCENTIA. Se requirió la actualización del modelo DOCENTIA, por estar desactualizado y con escasa capacidad discriminante. Acción y compromiso institucional: Revisión en curso, con implantación obligatoria prevista. El requerimiento sobre datos desagregados fue retirado tras las alegaciones.

IV. INDICADORES DE RENDIMIENTO Y SATISFACCIÓN
A. TASAS DE GRADUACIÓN Y ABANDONO. Aunque las tasas de rendimiento (>75%) y eficiencia (~90%) son adecuadas, la AVAP señaló la necesidad de seguir de cerca la graduación (70%) y el abandono (hasta 25%). Estos valores se asocian, en su mayoría, a dificultades de conciliación académica-laboral o inserción en el mercado de trabajo. Plan de Mejora y Resultado: El máster se comprometió a registrar cualitativamente los motivos de demora en la finalización del máster, especialmente relacionados con el TFM, con el fin de diferenciar retrasos reales de abandonos definitivos. Esta medida fue recogida como recomendación de mejora.
Recogido en el plan de mejora del curso 2025-2026 en las áreas: 25A05. Refuerzo de nivelación en Prácticas y TFM y 25A03. Seguimiento del estudiantado y permanencia.

B. CAÍDA EN LA SATISFACCIÓN DEL ESTUDIANTADO. Se detectó una caída en la satisfacción global (de 4.0 en 2019/2020 a 2.25 en 2023/2024). Plan de Mejora y Resultado: El máster indicó que estos resultados podrían estar afectados por la baja participación en las encuestas, lo que puede distorsionar los datos por sesgo muestral. No obstante, se comprometió a realizar un análisis detallado de las causas, revisando canales

complementarios (foros, tutorías) y valorando una consulta interna si fuera necesario. Esta acción fue considerada como recomendación de mejora.
Recogido en el plan de mejora del curso 2025-2026 en las áreas: 25A03. Seguimiento del estudiantado y permanencia; 25A05. Refuerzo de nivelación en Prácticas y TFM y 25A06. Mejora de la información general al estudiante y futuro estudiante.

Conclusiones

El máster ha sido reacreditado con éxito, gracias a su solidez estructural, su equipo académico altamente cualificado y su cultura de mejora continua. Los elementos señalados en el proceso de evaluación se asumen como oportunidades estratégicas para seguir fortaleciendo el valor formativo del programa, asegurar su alineación con los marcos normativos vigentes y optimizar la experiencia del estudiantado y su preparación para el mercado laboral.

Entre las principales fortalezas destacan la estructura académica y organizativa del máster, así como la calidad del profesorado, compuesto en su mayoría por doctores con amplia experiencia docente e investigadora. La coordinación del programa y la disponibilidad de recursos materiales y servicios han sido valoradas positivamente, al igual que los sistemas de información académica, que ofrecen transparencia y accesibilidad a través de diferentes plataformas. Asimismo, los indicadores académicos reflejan una evolución favorable, con tasas de rendimiento superiores al 75% y eficiencia cercanas al 90%, en línea con lo previsto en la memoria verificada.

En cuanto a las áreas de mejora señaladas por el informe de evaluación, se identifican distintas acciones estratégicas orientadas a consolidar la excelencia del título. Se contempla la oportunidad de alinear de forma más precisa la denominación del máster con su enfoque interdisciplinar, reforzando el componente jurídico a través del proceso de adaptación al Real Decreto 822/2021, cuya implementación está prevista para el curso 2025/2026. A su vez, la actualización normativa completa al citado Real Decreto será abordada con carácter prioritario, retomando una labor ya iniciada antes de la reacreditación.

En relación con el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SAIC), se abren nuevas vías para el fortalecimiento institucional, que incluyen el refuerzo de la recogida sistemática de la opinión de empleadores, la actualización del modelo DOCENTIA con una versión más ajustada y eficaz, el impulso a la participación del estudiantado en las encuestas de satisfacción y la incorporación de indicadores específicos para el seguimiento de estudiantes de doble titulación, a partir del curso 2025/2026.

Por otro lado, se contemplan acciones de mejora orientadas a los resultados formativos y a la experiencia del estudiantado. Para reforzar la adecuación del Trabajo de Fin de Máster al nivel MECES 3, se ha establecido una recomendación de extensión del trabajo y la incorporación de informes de seguimiento por parte del profesorado tutor.

En relación con la percepción del alumnado, el máster asume el compromiso de analizar en profundidad las causas de la disminución en los niveles de satisfacción, explorando soluciones mediante canales complementarios de diálogo y participación activa.

Además, se ha identificado una oportunidad para reforzar la formación práctica en contenidos técnicos clave del ámbito de los recursos humanos, como la gestión de nóminas, la Seguridad Social o la contratación laboral, especialmente valorados por el estudiantado procedente del ámbito de la Psicología. Para ello, se prevé la

actualización de contenidos y la organización de una actividad extracurricular específica.

En conjunto, el máster reafirma su compromiso con la calidad, la mejora continua y la excelencia formativa, consolidando su posición como una oferta académica rigurosa, actualizada y alineada con las necesidades del entorno profesional.

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|*|https://sgq.umh.es/f/202/20

Análisis

El documento de gestión de sugerencias, quejas y reclamaciones recoge de forma sistematizada el funcionamiento del procedimiento y constituye una garantía para la protección de los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria. Aunque la existencia de estos canales institucionales resulta esencial, debe tenerse en cuenta que la mayoría de las comunicaciones recibidas se refieren, en la práctica, a incidencias de carácter cotidiano asociadas al desarrollo normal de la actividad académica y administrativa.

Todas las sugerencias son analizadas y valoradas por los órganos responsables y, siempre que es posible, se adoptan medidas de mejora en función de los recursos disponibles y del marco normativo vigente. No obstante, no todas las propuestas pueden ser atendidas en los términos solicitados, bien porque entran en conflicto con la normativa aplicable, afectan a otros colectivos o no se tramitan por los cauces adecuados, circunstancias que en algunos casos pueden generar percepciones de insatisfacción o falta de comprensión del procedimiento.

En lo que respecta a las quejas, estas suelen estar relacionadas con cuestiones puntuales, como la demora puntual en la respuesta del profesorado o dudas sobre la gestión de determinados trámites administrativos. En la mayoría de los casos se trata de incidencias que se resuelven con rapidez mediante la comunicación directa con la Secretaría o con la Dirección del Máster, orientando al estudiantado sobre el procedimiento correcto. Si bien la información necesaria está disponible en los canales oficiales, se constata que, debido al volumen de datos que maneja el alumnado en su proceso de adaptación, en ocasiones esta no es consultada o resulta difícil de localizar.

Durante el curso 2024/2025 se registró una reclamación formal relativa al proceso de tutorización del Trabajo Fin de Máster, la cual se tramitó conforme a los cauces normativos establecidos en la Facultad de Ciencias Sociosanitarias. Tras el análisis correspondiente y una vez seguido el procedimiento completo, la reclamación fue desestimada por la Facultad. Los informes derivados de este proceso se encuentran debidamente incorporados a la plataforma y se pueden consultar en documentos de referencia.

Conclusiones

De todo lo anterior se concluye que el sistema de gestión de sugerencias, quejas y reclamaciones para con MARHTO y para con la Universidad funciona de manera adecuada, ordenada y conforme a la normativa

establecida, garantizando tanto la trazabilidad de las incidencias como la protección de los derechos de las personas implicadas en el programa de formación. Asimismo, se evidencia que todas las comunicaciones recibidas son atendidas, valoradas y, en la medida de lo posible, incorporadas a los procesos de mejora, lo que refleja una voluntad real de escucha activa hacia todos los miembros de la comunidad universitaria. En este marco, la Universidad Miguel Hernández demuestra una clara orientación al acompañamiento y cuidado del estudiantado, ofreciendo canales accesibles de comunicación, respuesta ágil a las incidencias y un firme compromiso con la mejora continua del servicio académico y administrativo.

6. PLAN DE MEJORA

Documento de referencia: Informe Seguimiento Plan de Mejora.

https://sgq.umh.es/fdd/202/2024/PM

Conclusiones

El Plan de Mejora correspondiente al curso 2023-2024 se ha cumplido de manera satisfactoria, lo que constituye uno de los compromisos fundamentales del Máster al permitir analizar, desarrollar e implementar actuaciones orientadas a la mejora continua de la comunidad académica. Según el resumen de seguimiento realizado, la práctica totalidad de los objetivos planteados alcanzaron un cumplimiento del 100%, lo que pone de manifiesto un elevado grado de planificación, coordinación y ejecución de las acciones previstas.

En el ámbito de la información pública y la relación con los públicos externos, se cumplió íntegramente el objetivo de actualización del blog y de las redes sociales, así como la optimización del contacto con egresados y la mejora de la información al estudiantado desde la Secretaría. Las redes sociales se mantuvieron activas durante el curso, si bien se ha previsto la descontinuación de Facebook a partir del curso 2024-2025 debido a su bajo retorno, reforzando en su lugar la presencia en LinkedIn y X. La web y el blog del máster se mantuvieron actualizados de forma continua y se implementaron protocolos de comunicación con los egresados mediante newsletters, aunque el número de envíos se vio reducido por motivos sobrevenidos. Asimismo, se avanzó en la implicación de egresados en actividades de la Comunidad MARHTO. En relación con la información al estudiantado, se garantizó la comunicación de los aspectos relevantes del máster a través del campus virtual, y se facilitó el acceso a las guías docentes tanto por envío directo por correo electrónico como mediante su disponibilidad permanente en la plataforma CAMPUS.

Respecto al desarrollo y funcionamiento del título, se alcanzó el cumplimiento total de los objetivos relacionados con el sistema de seguimiento de la evaluación, la mejora de la calidad de los Trabajos Fin de Máster, la gestión de la movilidad y la mejora de la docencia. En el ámbito docente, se llevó a cabo un análisis de las nuevas realidades educativas que puso de manifiesto la necesidad de actualizar las metodologías de las asignaturas no presenciales, lo que dio lugar a la creación de una comisión específica y a la planificación de la grabación de nuevos materiales audiovisuales para el curso 2024-2025. De forma paralela, se avanzó en la modernización del profesorado mediante la incorporación de nuevos docentes doctores especialistas. Se ofrecieron además acciones formativas gratuitas al estudiantado, como una jornada de mejora del currículum y la entrevista de trabajo, así como tres sesiones de refuerzo en el uso de bases de datos. En relación con la mejora de los TFM, se elaboró una guía específica para la realización de revisiones sistemáticas conforme al método PRISMA, tipología de trabajo muy demandada por el estudiantado, y se mantuvieron reuniones grupales de apoyo a la tutorización. En cuanto a la gestión de la movilidad, se consolidaron las reuniones

informativas y se implantó un formulario centralizado para la gestión de las candidaturas a dobles títulos.

En el área de relación con públicos internos e internacionalización, se desarrolló una actividad de internacionalización en casa mediante un Virtual Exchange de Ética integrado en la asignatura de Contenidos Avanzados en Psicología de los Recursos Humanos. En lo relativo a la doble titulación con la Universidad de La Habana, si bien se firmó un primer acuerdo marco, no fue posible culminar durante el curso 2023-2024 el acuerdo específico de doble titulación, aunque se mantiene una vinculación institucional sólida y un firme compromiso para su consecución. Finalmente durante el curso 2024-2025 este convenio se desechó tras analizar el poco interés y las dificultades técnicas que tendrían los estudiantes españoles en La Habana.

En el ámbito de la transferencia de conocimiento entre la universidad y la empresa, los objetivos de formación en salud ocupacional y de impulso a la transferencia se cumplieron plenamente. Se concedieron becas al estudiantado a través del Observatorio Ocupacional para favorecer el aprendizaje en salud ocupacional y el apoyo a eventos, y se desarrollaron jornadas y cursos especializados en prevención de riesgos laborales y salud ocupacional. Entre estas actividades destaca la colaboración con Valora Prevención a través de la iniciativa de Fitness Emocional y con el grupo de investigación SALUD-O en las Jornadas de Retorno al Trabajo.

En conjunto, y a pesar de los cambios derivados de situaciones de fuerza mayor que afectaron al equipo directivo, el Plan de Mejora del curso 2023-2024 se ejecutó con un elevado nivel de cumplimiento. El esfuerzo se centró especialmente en la adaptación a las nuevas realidades educativas, con especial atención a la necesidad de reforzar los materiales audiovisuales, al tiempo que se mantuvieron altos niveles de compromiso institucional con la calidad, la comunicación y la mejora continua del título. Si bien la modernización del máster es uno de los procesos que vamos a llevar a cabo durante los siguientes cursos.

7. ÁREAS DE MEJORA RELACIONADAS CON EL TÍTULO

Áreas de mejora

La Dirección del Máster establece como líneas prioritarias de actuación para los próximos cursos las siguientes áreas de mejora, ya incorporadas al Plan de Mejora del título 2025-2026, con el objetivo de consolidar la calidad académica, reforzar la experiencia del estudiantado y garantizar la adecuación normativa y organizativa del programa.
En primer lugar, se sitúa como eje central la adaptación normativa y la revisión de la estructura académica, considerada una necesidad urgente y retrasada por el proceso de reacreditación durante el curso 2024-2025. La adecuación al Real Decreto vigente, junto con la actualización del plan de estudios y la revisión técnica de las asignaturas, permitirá garantizar el cumplimiento normativo, mejorar la coherencia del currículo y avanzar hacia un sistema de evaluación más claro, homogéneo y transparente.
De forma complementaria, la Dirección impulsa la actualización y unificación de los materiales docentes, dando continuidad al proceso de modernización ya iniciado. Esta actuación contempla la renovación de contenidos, la estandarización de formatos y la ampliación de los recursos audiovisuales, con especial énfasis en las asignaturas no presenciales, con el fin de mejorar la accesibilidad, favorecer el aprendizaje autónomo y asegurar un nivel homogéneo de calidad en todos los materiales.
Otra línea estratégica es el seguimiento del estudiantado y la mejora de la permanencia, mediante el refuerzo de la comprensión de las guías docentes, la unificación de la comunicación sobre la normativa de permanencia

y la implantación de un sistema estandarizado de seguimiento del abandono.
La Dirección también plantea como prioridad el fortalecimiento de la Comunidad MARHTO, potenciando la relación con tutores y empresas a través de actividades específicas de coordinación y reconocimiento, la incorporación de los tutores a la comunidad académica y la oferta continuada de seminarios, talleres y del programa: Talento y Salud. De manera paralela, se refuerza la comunicación digital con el objetivo de consolidar una comunidad informada, participativa y cohesionada.
En relación con las asignaturas de mayor impacto formativo, se propone el refuerzo de las acciones de nivelación en Prácticas Externas y Trabajo Fin de Máster, manteniendo y ampliando las actividades ya existentes para asegurar un desempeño adecuado. Asimismo, se implementan medidas específicas orientadas a reducir la tendencia a retrasar el TFM, fomentar la constancia a lo largo del curso y mejorar la autonomía del estudiantado.
La mejora de la información al estudiante constituye otra de las líneas de actuación prioritarias, mediante la consolidación de una estrategia de comunicación multicanal que garantice el acceso ágil y claro a itinerarios, guías docentes y recursos esenciales desde el momento de la admisión, reforzando la coherencia y la claridad de los mensajes institucionales.
Finalmente, la Dirección propone el reajuste y fortalecimiento de la movilidad internacional, a través de la optimización de los procesos administrativos, la mejora de la coordinación con los servicios internos y la actualización de los convenios vigentes, con el objetivo de favorecer una movilidad más ordenada, eficaz y alineada con las necesidades actuales del Máster.
Estas propuestas de mejora configuran la hoja de ruta estratégica del título para los próximos cursos y reflejan el compromiso de la Dirección con la mejora continua, la adaptación a los cambios normativos y la excelencia académica del Máster.

8. OTROS ASPECTOS A VALORAR RELATIVOS AL TÍTULO

Otros aspectos a considerar

El programa de Máster se encuentra actualmente en una fase estratégica de transición que requiere un análisis exhaustivo y una gestión rigurosa. Nuestra prioridad es garantizar una implementación integral y de calidad, evitando soluciones provisionales y asegurando la sostenibilidad a largo plazo.