

## Informe autoevaluación: 4314097 - Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos/Master in Human Resources Management

### DIMENSIÓN 1. La gestión del título

#### Criterio 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO

*EL PROGRAMA FORMATIVO ESTÁ ACTUALIZADO DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE LA DISCIPLINA Y SE HA IMPLANTADO CONFORME A LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA MEMORIA VERIFICADA Y/O SUS POSTERIORES MODIFICACIONES.*

#### **1.1. La implantación del plan de estudios y la organización del programa son coherentes con el perfil de competencias y objetivos del título recogidos en la memoria de verificación y se aplica adecuadamente la normativa académica.:**

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: La implantación del plan de estudios y la organización del programa del Máster en Dirección de Recursos Humanos se ha realizado conforme a la Memoria Verificada y sus contenidos y metodologías son coherentes con el perfil de competencias y objetivos definidos en la citada Memoria. Esto queda evidenciado en el programa de estudios del Master y en los programas de las distintas asignaturas, que se reflejan en las fichas "Reina" (EV01). Asimismo, los Trabajos Fin de Máster y la evaluación de los mismos aseguran la adquisición de las competencias y la consecución de los resultados previstos. Por último, las encuestas sobre satisfacción de la calidad docente a estudiantes y profesores, que evalúan la adecuación del nivel de las asignaturas y el cumplimiento de los objetivos del programa (D.6.1 y D.6.2) avalan este cumplimiento.

El programa del Máster es accesible a través de la página web de la Universidad:

<https://www.uc3m.es/master/human-resources#curriculum>

Como puede verse en el programa, el Master se estructura en dos secciones, teniendo la primera una naturaleza más generalista y la segunda mucho más especializada. Las tasas de eficiencia y graduación son superiores al 97% (D.4.1; D.4.2), en línea con las expectativas especificadas en la memoria de verificación. Los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción docente (D.6.1; D.6.2) sobre el incremento de conocimiento, competencias y/o habilidades adquiridas y la satisfacción global con la asignatura indican que ambos aspectos están bien valorados por los estudiantes, con una puntuación respectiva de 4,23 y 4,21 sobre 5 en el último curso 2021/22. Además, cabe destacar que estas valoraciones se han mantenido estables durante los últimos cursos académicos. Es muy de destacar también la positiva valoración de los cronogramas propuestos, que se imparten prácticamente al 100% y a un ritmo de aprendizaje óptimo (4.92 sobre 5, en el último curso).

El Plan de Estudios del Máster para cada asignatura se desarrolla a través de una Ficha Reina, accesible a través de la página web de la Universidad. Esta ficha recoge, además de las competencias y habilidades, el programa, la metodología de aprendizaje y el sistema de evaluación de la asignatura, así como otros aspectos de organización de la docencia relevantes para el estudiante, como son el tipo de asignatura, el cuatrimestre al que pertenece, los profesores que la imparten, la bibliografía recomendada para su estudio y muy especialmente, el cronograma previsto para el desarrollo de las sesiones. Esta programación detallada es accesible a los alumnos, en formato pdf.

El tamaño medio del grupo se sitúa en torno a los 32 alumnos en aula. Ese número permite a los alumnos construir una red profesional significativa, objetivo esencial en este tipo de programas, al tiempo que facilita la personificación del aprendizaje, la interacción con el profesor, y la formación de grupos de trabajo, lo que permite la adquisición de capacidades, habilidades y destrezas definidas en la titulación, entre las que caben señalar la capacidad de identificar problemas relevantes para la dirección estratégica de recursos humanos, así como de proponer soluciones a dichos problemas sobre la base del conocimiento y dominio de las teorías relevantes en el campo. Por lo tanto, el tamaño de los grupos es adecuado a las actividades formativas desarrolladas dentro de las distintas asignaturas y facilita la consecución de los resultados de aprendizaje previstos.

La perspectiva y vocación internacional de este Master se refleja en el hecho de ser uno de los pocos Master en Recursos Humanos en España que se imparte íntegramente en inglés, así como en el hecho de que desde los inicios ofrece la posibilidad de cursarlo entre Madrid y Londres. Esa opción inicial ha seguido desarrollándose a lo largo de los años y se ha extendido a Francia. En el curso 2014-15 se formalizó un convenio con el Institut de Gestion Sociale de Paris (IGS-Paris), con lo cual se abrió la posibilidad de que los estudiantes cursen el master entre Madrid y Paris. Ese acuerdo ha seguido funcionando con mucho éxito durante todos estos años, y existe el mutuo interés en renovarlo. Además, a diferencia del caso de Londres en que la movilidad de estudiantes es unidireccional (de Madrid a Londres), el convenio hispano-francés ha permitido poner en funcionamiento un auténtico intercambio, pues el centro de París también envía estudiantes a Madrid para cursar el primer cuatrimestre del Master. Los resultados de implantación de estas variantes internacionales del desarrollo de programa son muy satisfactorios, lo cual se refleja no solo en los comentarios que a nivel personal ha recibido al respecto el equipo directivo del Master, sino también por la presencia constante de alumnos que optan por estas opciones de desarrollo internacional.

El Master en Dirección de Recursos Humanos no tiene prácticas en empresas curriculares. Sin embargo, la práctica totalidad de los estudiantes realizan prácticas extracurriculares, las cuales se gestionan a través del Servicio de Orientación Empleo (E&O) <http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/fundacion>. Son numerosas las empresas colaboradoras que ofrecen atractivos programas de prácticas (D.8.1). En el criterio 7 recogemos importantes evidencias en torno a las empresas colaboradoras, los alumnos que han realizado prácticas extracurriculares, y la satisfacción con su carrera profesional tras el Master. Las empresas de muchas de las prácticas se constituyen en la plataforma en la que los alumnos pueden obtener la información empírica requerida para su trabajo fin de Master, el cual se encuentra dirigido por un profesor Tutor (ver relación de tutores en las dos últimas ediciones; D.9.4). Este mecanismo de tutorización permite asegurar la aplicabilidad de los conocimientos, así como contribuir a romper la brecha entre teoría y práctica.

Las normativas académicas de la UC3M definen las normas de permanencia, matrícula, reconocimiento y transparencia de créditos. Están accesibles a los estudiantes en la página web de la Universidad a través del apartado "Normativa" y en la página web del Título en los apartados temáticos correspondientes. Su aplicación se realiza de acuerdo a lo incluido en la Memoria de Verificación, si bien hay que reseñar que hasta la fecha no se han realizado ningún reconocimiento de créditos en este Master (D.2.1 y D.2.2). En general, podemos afirmar que la aplicación de estas normativas ha tenido un efecto favorable sobre los resultados alcanzados por los estudiantes como indican los resultados de indicadores de rendimiento, abandono, graduación y eficiencia. (Criterio 7) (D.4.2).

De acuerdo a la valoración descriptiva realizada y las evidencias e indicadores aportados se considera que la directriz alcanza una evaluación de B, pues la implantación del plan de estudios y la organización del programa son coherentes con el perfil de competencias y objetivos del título recogidos en la memoria de verificación y posteriores modificaciones. La aplicación de la normativa ha facilitado el logro de los objetivos de la titulación.

### **1.2. El título cuenta con mecanismos de coordinación docente (articulación horizontal y vertical) entre las diferentes materias/asignaturas que permiten tanto una adecuada asignación de la carga de trabajo del estudiante como una adecuada planificación temporal, asegurando la adquisición de los resultados de aprendizaje.:**

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: La UC3M tiene implantados mecanismos de coordinación docente a lo largo de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, en los que intervienen distintos estamentos docentes de acuerdo con sus responsabilidades. Estas figuras están reconocidas institucionalmente en los Estatutos de la Universidad y sus normas de desarrollo.

El Consejo de Dirección Ampliado, teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Calidad de la Universidad (actas año 2013), los informes de seguimiento y resultados de las encuestas de satisfacción, en su sesión de 28/1/2015 aprobó la guía de coordinación docente de las titulaciones UC3M que puede consultarse en la siguiente página web:

[https://www.uc3m.es/ss/Satellite/SecretariaVirtual/es/TextoMixta/1371277508925/Guia\\_de\\_Coordinacion\\_Docente\\_de\\_las\\_Titulaciones\\_Uc3m](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/SecretariaVirtual/es/TextoMixta/1371277508925/Guia_de_Coordinacion_Docente_de_las_Titulaciones_Uc3m)

Los mecanismos de coordinación docente se desarrollan de acuerdo los procesos del SGIC "Desarrollo del Aprendizaje D.2.4.00" y su procedimiento "Planificación y coordinación de actividades de aprendizaje-Guías docentes y Cronogramas D.3.4.00", que sistematiza y asegura la implantación homogénea en la titulación (D.11.1).

Dentro de ese contexto, el Máster tiene implantados mecanismos de coordinación docente a lo largo de todo el proceso de enseñanza que permiten tanto una adecuada asignación de la carga de trabajo del estudiante como una adecuada planificación temporal, asegurando la adquisición de los resultados de aprendizaje.

El Director del Máster se encarga de la coordinación entre las asignaturas y profesores que imparten las distintas materias. Al principio de cada cuatrimestre el Director del Máster revisa las fichas y los cronogramas de todas las asignaturas para evitar

posibles solapamientos, coordinar las modificaciones que se hayan hecho en los temarios, la carga de trabajo semanal (lectiva, trabajo personal, etc.) así como las diferentes pruebas de evaluación continua programadas. En un Master tan especializado como el de Recursos Humanos, esa labor se juzga esencial.

La tarea del director se complementa con la del Comité de Dirección del Máster, el cual es el encargado de establecer y velar que los mecanismos y procedimientos de la coordinación vertical y horizontal se realicen de forma adecuada con el objetivo último de garantizar un adecuado aprendizaje.

El Coordinador de asignatura es el responsable de la elaboración del programa de la asignatura. Además, es el responsable de la gestión de la "Ficha Reina" y del cronograma. Rinde cuentas al Director de Titulación y a la Comisión Académica. Sobre la satisfacción con la coordinación docente en la encuesta realizada a los profesores por cuatrimestre (criterio 3), la pregunta "Sobre la coordinación entre profesores de la asignatura" el resultado del último curso ha sido de 4,69 sobre 5 (D.6.2) lo que nos indica que los mecanismos de coordinación docente están funcionando adecuadamente.

El coordinador del TFM vela por la correcta planificación y ejecución de los TFM por parte de los alumnos desde la presentación del anteproyecto hasta la elaboración y defensa pública final, propuesta la composición de las comisiones de evaluación formadas por tres miembros del equipo docente o profesionales del sector. Asimismo, siguiendo directrices de la Dirección del Master y del Comité de Dirección, examina conjuntamente con el alumno la posibilidad que las prácticas en la empresa se constituyan en la materia prima esencial para el trabajo empírico, lo que contribuye activamente a romper la brecha entre teoría y práctica y asegurar que la calidad del trabajo a desarrollar se ajusta a las competencias y resultados de aprendizaje que deben adquirir los alumnos.

Un mecanismo de coordinación específico del Master, que adoptamos de nuestros Socios ingleses, es el Taller para la elaboración de la tesis final de Master, cuyos objetivos y funcionamiento se recogen como evidencia de este informe (EV04.2.3). Las Comisiones Académicas han resultado especialmente eficaces como mecanismo de mejora continua de contenidos y herramientas docentes. Gracias a ellas, por ejemplo, se han adecuado los contenidos de algunas asignaturas, como la de Managing and Leading People y Comparative HR, a fin de incorporar nuevos profesores, evitar solapamientos con otras materias que se imparten más adelante en el programa (Global People Management), y resolver otras posibles incidencias para su subsanación. El representante de los alumnos recaba la información por parte de los alumnos del Master en torno a sugerencias de mejora, que se discuten y en su caso implantan ya sean en la edición actual o en ediciones futuras del programa. Como ejemplo, incluimos algunas Actas de las reuniones de la Comisión Académica (D.11.7), que se celebran con una periodicidad cuatrimestral.

El análisis de la adecuación de la carga de trabajo del Master en general y de las distintas asignaturas en particular es también objeto de las reuniones cuatrimestrales de las Comisiones Académicas. La información allí obtenida se complementa con la resultante de las encuestas sobre la docencia impartida, las cuales nos dan información sobre la satisfacción de los alumnos con la carga de trabajo que les ha supuesto la superación de las asignaturas (Pregunta: Estime el número de horas semanales, excluidas clases, que ha dedicado a la asignatura). El valor obtenido para esta titulación ha sido de 2.84 sobre 5 en el último año (D.6.1), lo que nos indica que la carga de trabajo resulta adecuada.

De acuerdo a la valoración descriptiva realizada y las evidencias e indicadores aportados se considera que la directriz alcanza una evaluación de B ya que el Master tiene implantados mecanismos de innovación docente que garantizan la adquisición de los resultados de aprendizaje

### **1.3. Los criterios de admisión aplicados permiten que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar estos estudios y en su aplicación se respeta el número de plazas ofertadas en la Memoria verificada.:**

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: El Master in Human Resources no exige un perfil académico en particular (e.g. ADE, Economía, Derecho), sino que tiene como objetivo atraer estudiantes de diversas titulaciones y perfiles académicos. Ello obedece a la naturaleza pluridisciplinar de la función, así como a la situación laboral de la misma, en la que figuran personas y directivos de procedencias muy diversas (i.e. ADE, Psicología, Ingeniería, Derecho, etc.). No es así requisito poseer conocimientos previos en Recursos Humanos, asumiendo que se parte de cero y que los estudiantes alcanzarán las competencias para trabajar eficientemente en el área al final del máster. Ahora bien, dado que el programa se imparte en inglés y exige una fuerte dedicación por parte de los alumnos, se ha de atender muy especialmente al nivel de conocimientos hablado y escrito en ese idioma, así como a las notas o calificaciones obtenidas en los estudios previos universitarios, las cuales se consideran un claro indicador de la motivación y orientación hacia el aprendizaje. Esos elementos se atienden en los criterios de admisión del máster, los cuales van dirigidos a asegurar que los estudiantes tengan el nivel de conocimientos y habilidades necesario para el

correcto seguimiento del programa, permitiendo que consigan las competencias definidas en la memoria de verificación en el tiempo previsto. Además, estos criterios son coherentes con el perfil de ingreso publicado, y su aplicación resulta en un alumnado con los conocimientos de partida adecuados y motivado.

Las medidas articuladas para conseguir que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado se estructuran en las siguientes líneas:

- Antes de la admisión: Se establecen unos requisitos mínimos sobre las materias cursadas por el estudiante en el grado de procedencia. Estos requisitos son el poseer un Título Universitario de tres o más años. Los estudiantes en el último año de carrera también pueden solicitar la admisión, la cual se podrá materializar una vez que el candidato certifique su finalización antes de entrar en el Master. Asimismo, y dado que el programa es en inglés, se requerirá un certificado acreditativo, tales como el TOEFL, the British Council's International English Language Testing System (IELTS), Carlos III University of Madrid's English Certificate, or Cambridge ESOL. Las siguientes puntuaciones son exigidas: IELTS 6.5; TOEFL 580 (paper), 237 (computer) or 90 (internet); Cambridge Overseas Certificate English grades 1 to 6; Common European Framework of Reference for Languages, C1
- Una vez constatados estos mínimos, tiene lugar una evaluación preliminar por parte de la comisión académica atendiendo al expediente académico, currículum, universidad de procedencia, cartas de recomendación y motivación y nivel de inglés.
- Seguidamente, se convoca al candidato a una entrevista personal con un miembro del Comité de Dirección del Master (Director o Subdirector), ya sea personal o online. El objetivo de la entrevista es valorar la adecuación del candidato al programa, aclarar dudas, y facilitar su autoselección. Es de señalar que en las tres últimas ediciones se ha prestado una atención muy especial al dominio del idioma inglés. Todos los alumnos han de pasar por esa entrevista, que se realiza íntegramente en ese idioma.
- Finalmente, se toma la decisión de admisión, la cual se hace con los siguientes criterios:

- a. Notas y calificaciones (25%)
- b. CV (25%)
- c. Cartas de recomendación y motivación (25%)
- d. Entrevista personal (25%)

- Toda la información sobre los requisitos y criterios de admisión es pública y fácilmente accesible desde la página web del máster ([http://www.uc3m.es/ss/Satellite/Postgrado/en/Detalle/Estudio\\_C/1371208953085/1371219633369/Master\\_in\\_Human\\_Resources\\_Management#admission](http://www.uc3m.es/ss/Satellite/Postgrado/en/Detalle/Estudio_C/1371208953085/1371219633369/Master_in_Human_Resources_Management#admission)).

A continuación, se realizan las siguientes consideraciones sobre la evolución de los datos de acceso (D.1.1; D.1.2):

- El número de plazas disponibles se hace público a través de la misma web, y no se supera el previsto en la Memoria Verifica. Las plazas previstas en la memoria de verificación son 40. Las plazas finalmente ofertadas han sido siempre 40.
- Los alumnos matriculados de nuevo ingreso han sido 32 (curso 2021-22) y 40 (curso 2020-21).
- Las solicitudes en primera opción han representado casi el 50 por ciento en todas las ediciones, siendo 88,17% (curso 21-22) y 85,38% (curso 20-21). "
- Otro aspecto destacable del máster es la procedencia de los alumnos. El porcentaje de alumnos extranjeros matriculados de nuevo ingreso es muy importante y contribuye a hacer del programa un Master de fuerte orientación internacional, si bien es también nuestro objetivo que exista un número significativo de estudiantes españoles (un mínimo del 40%) con objeto de combinar el carácter global del programa con su ancla nacional. Para una función que clásicamente adolece de un fuerte sesgo nacional, esa combinación local y global representa un éxito notable.

De acuerdo a la valoración descriptiva realiza y las evidencias e indicadores aportados se considera que la directriz alcanza una evaluación de B.

#### **VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO:**

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: INFORMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA EVALUACIÓN

- Memoria de Verificación
- Informe de Verificación y Modificaciones
- Informe de Seguimiento

- Programa de estudios (EV1.1)
- Página Web UC3M (EV2.1)
- Página web del Máster: www.uc3m.es/.....
- Evolución de indicadores y datos globales del título
- D.1.1. Datos de Admisión
- D.1.2. Datos de matrícula
- D.1.3. Criterios de admisión y resultados de su aplicación (EV1.5)
- D.1.4. Estudiantes con complementos formativos (EV1.6)
- D.2.1. Relación de estudiantes con créditos reconocidos (EV1.7)
- D.2.2. Créditos reconocidos a estudiantes matriculados
- D.3.1. Tabla 2: Resultados de asignaturas
- D.3.2. Guía de Coordinación Docente (EV1.4)
- D.3.3. Documentación sobre medidas de coordinación docente (EV1.4)
- D.4.1. Tasa de eficiencia
- D.4.2. Tasa de graduación y abandono
- (EV04.2.3). Procedimiento del trabajo Fin de Master
- D.5.4. Tabla 1, Asignaturas del plan de estudios y su profesorado
- D.6.1. Resultados de encuestas de satisfacción de docencia a estudiantes
- D.6.2. Resultados de encuestas, alumnos de tercer curso
- D.6.3. Resultados de encuestas a profesorado sobre docencia
- D.11.1. SGIC-UC3M: Mapa de procesos

## **Criterio 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA**

*LA INSTITUCIÓN DISPONE DE MECANISMOS PARA COMUNICAR DE MANERA ADECUADA A TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS LAS CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA Y DE LOS PROCESOS QUE GARANTIZAN SU CALIDAD.*

### **2.1. La universidad pone a disposición de todos los grupos de interés información objetiva y suficiente sobre las características del título y sobre los procesos de gestión que garantizan su calidad.:**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

#### **VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA:**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

## **Criterio 3. SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD (SGIC)**

*LA INSTITUCIÓN DISPONE DE UN SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE CALIDAD FORMALMENTE ESTABLECIDO E IMPLEMENTADO QUE ASEGURA, DE FORMA EFICAZ, LA MEJORA CONTINUA DEL TÍTULO.*

### **3.1. El SGIC dispone de un órgano responsable que analiza la información disponible del título para la toma de decisiones en el diseño, seguimiento, acreditación y mejora continua.:**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

### **3.2. El SGIC implementado, para la gestión eficiente del título, dispone de procedimientos que garantizan la recogida de información objetiva y suficiente y de sus resultados y que facilitan la evaluación y mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.:**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

#### **VALORACIÓN GLOBAL DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD (SGIC):**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

## DIMENSIÓN 2. Recursos

### Criterio 4. PERSONAL ACADÉMICO

*EL PERSONAL ACADÉMICO QUE IMPARTE DOCENCIA ES SUFICIENTE Y ADECUADO, DE ACUERDO CON LAS CARACTERÍSTICAS DEL TÍTULO Y EL NÚMERO DE ESTUDIANTES.*

#### **4.1. El personal académico del título es suficiente y reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de la adecuada experiencia y calidad docente e investigadora.:**

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: La docencia ha sido impartida por 20 profesores en el curso 2021-22, 21 profesores en el curso 2020-201, y 18 profesores en el curso 2019-20. El porcentaje de profesores doctores ha crecido en el curso 2021/22 con respecto al curso 2020/21: en 2021-22, este porcentaje alcanzó el 50% del total del profesorado y el 66.4% en términos de créditos impartidos. La presencia de profesores visitantes (que son también profesorado estable en la UC3M), fue del 16.7% en 2019-20, del 14.3% en 2020-21, y del 10% en 2021-22. Si consideramos la categoría de numerarios (catedráticos y titulares) junto con la de profesores visitantes, ambas representan el 45% del profesorado en el máster en 2020-21, e impartieron el 63,9% del total de créditos en dicho curso. Los únicos profesores que no tienen el grado de doctor son algunos de los profesores asociados y de los colaboradores externos (D.5.2). Hay que destacar que los docentes que no tienen el grado de doctor han sido elegidos por su experiencia profesional y reputación en el área de gestión de recursos humanos. Su idoneidad y calidad docente quedan acreditadas con la media de satisfacción de la docencia, la cual ha sido superior a 4 (sobre 5) en la última edición, alcanzando en el curso 2021-22 el valor de 4.21 (sobre 5) (EV.0.9). Esta estructura se considera adecuada para el proceso enseñanza-aprendizaje en el Máster, pues dado su carácter aplicado resulta necesaria la participación en la docencia de profesionales del ámbito de recursos humanos.

El número de matriculados de nuevo ingreso fue de 41 en el curso 2019-20, 40 en el curso 2020-21 y 32 en el curso 2021-22. En este último curso, y, dada la cifra de profesores que impartido la docencia, tuvimos una ratio de estudiante/profesor de 1.60. Esta ratio estudiante/profesor se ha reducido con respecto a cursos previos (en 2019-20 fue de 2.28 y en 2020-21 alcanzó un valor de 1.91). Con ello, conseguimos un adecuado desarrollo de las actividades formativas y una atención más personalizada a los alumnos con el objetivo de poder consolidar y adaptar adecuadamente los procesos de enseñanza-aprendizaje en el mismo. El profesorado tiene un alto nivel de especialización en las materias propias del Máster. De acuerdo con las competencias a desarrollar por los estudiantes y la configuración del programa académico para conseguir las (definido en la Memoria de Verificación), la docencia impartida por los departamentos relacionados con las materias de empresa representó el 94.4% de los créditos impartidos en el curso 2021-22, siendo el 5.6% restante impartido por el departamento de Derecho social e internacional privado. La experiencia profesional docente e investigadora de los profesores queda acreditada por el número de quinquenios docentes, los sexenios de investigación, así como por su actividad investigadora. La evolución de estos aspectos a lo largo de los últimos años demuestra una continua consecución de nuevos sexenios por parte de los profesores y, por tanto, su continuidad en la actividad investigadora y de publicación de resultados. Los profesores implicados en la docencia del Máster en el curso 2021-22 contaron con 29 quinquenios y 18 sexenios frente a a 25 quinquenios y 11 sexenios del curso 2019-20. A lo largo de los últimos 5 años, los profesores con actividad investigadora consiguieron un total de 23 publicaciones en revistas JCR, 84 publicaciones en revistas pertenecientes a otros índices diferentes del JCR, y 60 publicaciones que son libros o monografías (D.5.3). Estas dos últimas categorías son relevantes para el profesorado de derecho cuyas publicaciones no se incluyen en JCR. Por tanto, la cualificación docente e investigadora de los profesores resulta adecuada al nivel académico de máster, así como a la naturaleza y competencias definidas en la memoria de verificación.

Todo ello permite dotar a los contenidos de las diferentes asignaturas con un programa actualizado, innovador y que prepara a los alumnos para su inserción laboral. Es de destacar que la Universidad Carlos III se encuentra entre las 170 mejores universidades del mundo en empleabilidad, según la nueva edición del QS Graduate Employability Ranking relativa al año 2022 (<https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2022>), realizado por la consultora británica Quacquarelli Symonds. Este ranking considera distintos indicadores, tales como la reputación profesional de la universidad, las salidas laborales de los estudiantes, los acuerdos y alianzas con empresas, los programas de prácticas o la tasa de empleo de los egresados. En este sentido, el Master in Human Resources Management aparece clasificado como el mejor de entre los 5 programas mejor valorados según la encuesta del diario El Mundo de 2021 (<https://www.elmundo.es/especiales/mejores-masters/index.html>), siendo además el único en esa clasificación ofertado por una Universidad Pública y con un precio muy inferior al del resto de programas allí incluidos.

La calidad de la docencia se puede observar con:

i) las encuestas de satisfacción realizadas a los estudiantes, en las que se obtiene un valor medio de 4.21 en el curso 2021-22, de

4.19 en el curso 2020-21, y de 4.16 en el curso 2019-20 (sobre un total de 5 puntos) (EV.0.9). Por tanto, en promedio, la satisfacción global ha aumentado con el tiempo a partir del valor de 4.16 que se alcanzó en el curso 2019-20.

ii) los complementos retributivos por la actividad docente, convocados cada dos años por la universidad; en concreto, la convocatoria de "Complementos retributivos por la actividad docente e investigadora", orientados a mejorar la calidad docente de los profesores (

([https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPdi/es/Detalle/Ficha\\_C/1371306138443/1371245521965/Complemento\\_Retributivo\\_UC3M\\_2022](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPdi/es/Detalle/Ficha_C/1371306138443/1371245521965/Complemento_Retributivo_UC3M_2022)). El profesorado del Máster habitualmente se beneficia de dichos complementos gracias a la calidad de su docencia; y

iii) las innovaciones docentes implementadas: desde el año 2002 la Universidad desarrolla convocatorias de apoyo a experiencias de innovación docente, y cuenta con una plataforma de apoyo a la actividad docente del profesorado. En el curso 2021-22, se abrió la decimonovena convocatoria

([https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MDigital/es/TextoMixta/1371312133642/19%C2%AA\\_Convocatoria\\_de\\_Apoyo\\_a\\_Experiencias\\_de\\_Innovacion\\_Docente](https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MDigital/es/TextoMixta/1371312133642/19%C2%AA_Convocatoria_de_Apoyo_a_Experiencias_de_Innovacion_Docente)). Para el desarrollo de los proyectos de innovación los profesores cuentan con la Unidad de Tecnología Educativa e Innovación que apoya e impulsa metodologías innovadoras basadas en las nuevas tecnologías y fomenta la excelencia docente.

La UC3M participa en el programa DOCENTIA (<https://www.uc3m.es/pdi/docentia>), cuyo modelo fue aprobado por el Consejo de dirección el 11 de diciembre de 2018 (se basa en el documento marco del Programa DOCENTIA aprobado en 2015) (EOS13; EOS14). Actualmente, tiene carácter obligatorio para todo el profesorado estable. En su última convocatoria (curso 2021/22), el 30% de los profesores permanentes recibieron una evaluación de "Excelente +" y el 24% de "Excelente". Por tanto, el profesorado reúne la experiencia profesional, docente e investigadora adecuada a las competencias definidas, y su actividad docente es satisfactoria. En consecuencia, el profesorado del Máster reúne la experiencia profesional, docente e investigadora adecuada a las competencias definidas, y su actividad docente es satisfactoria.

La UC3M ofrece a sus docentes un plan de formación anual (<https://www.uc3m.es/pdi/formacion-pdi>) para contribuir a mejorar el desarrollo de su carrera profesional en línea de los ejes estratégicos establecidos.

En conclusión, el profesorado está bien cualificado para el desarrollo de las actividades del Máster, tanto por su especialización académica como por su nivel docente e investigador (en el caso de los académicos) o profesional (en el caso de los asociados).

De acuerdo a la valoración descriptiva realizada y las evidencias e indicadores aportados se considera que la directriz alcanza una evaluación de B

**4.2. En su caso, la universidad ha hecho efectivos los compromisos adquiridos en los diferentes procesos de evaluación del título respecto a la contratación y mejora de la cualificación docente e investigadora del profesorado y está realizando actuaciones dirigidas a dar cumplimiento a los requisitos previstos en la normativa vigente en relación con el personal docente e investigador.:**

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: La UC3M ha hecho efectivos los compromisos sin que haya sido necesario aumentar la plantilla ni la cualificación docente por haber sido considerada en todo momento adecuada por la fundación Madrimasd y ANECA.

**VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 4. PERSONAL ACADÉMICO:**

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: Los indicadores y evidencias utilizadas en la elaboración de este criterio están contenidas en el documento de evidencias, aportado a la aplicación SICAM junto a este Autoinforme.

## **Criterio 5. PERSONAL DE APOYO, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS**

*EL PERSONAL DE APOYO, LOS RECURSOS MATERIALES Y LOS SERVICIOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DEL DESARROLLO DEL TÍTULO SON LOS ADECUADOS EN FUNCIÓN DE LA NATURALEZA, MODALIDAD DEL TÍTULO, NÚMERO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS Y COMPETENCIAS A ADQUIRIR POR LOS MISMOS.*

**5.1. El personal de apoyo que participa en las actividades formativas es suficiente y los servicios de orientación académica y profesional soportan adecuadamente el proceso de aprendizaje y facilitan la incorporación al mercado laboral.:**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

**5.2. Los recursos materiales se adecuan al número de estudiantes y a las actividades formativas programadas en el título en todos los centros o sedes que participan en la impartición del título.:**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

**5.3. En su caso, los títulos impartidos con modalidad a distancia/semipresencial disponen de las infraestructuras tecnológicas y materiales didácticos asociados a ellas que permiten el desarrollo de las actividades formativas y adquirir las competencias del título.:**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

**5.4. En su caso, la universidad ha hecho efectivos los compromisos adquiridos en los diferentes procesos de evaluación del título relativos al personal de apoyo que participa en las actividades formativas, a los recursos materiales, servicios de apoyo del título e instalaciones.:**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

**VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 5. PERSONAL DE APOYO, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS.:**

N.P.

Justificación de la valoración: No procede. Procedimiento abreviado.

### DIMENSIÓN 3. Resultados

#### **Criterio 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

*LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE ALCANZADOS POR LOS TITULADOS SON COHERENTES CON EL PERFIL DE EGRESO Y SE CORRESPONDEN CON EL NIVEL DEL MECES (MARCO ESPAÑOL DE CUALIFICACIONES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR) DEL TÍTULO.*

**6.1. Las actividades formativas, sus metodologías docentes y los sistemas de evaluación empleados han permitido la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos por parte de los estudiantes y corresponden al nivel de la titulación especificados en el MECES.:**

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: En el Plan de Estudios del Master in Human Resources, la elección de las actividades formativas, metodologías docentes y sistemas de evaluación se ha llevado a cabo con vistas a garantizar la consecución del objetivo general de aprendizaje del propio programa: formar a los estudiantes en los conocimientos, habilidades y destrezas que permitan hacer de la función de recursos humanos (RRHH) un actor organizativo estratégico.

El programa se estructura en un primer trimestre de asignaturas obligatorias y un segundo semestre con asignaturas obligatorias y optativas cuyo contenido varía según que la opción elegida sea Madrid, Paris o Londres. El Master concluye con un Trabajo de fin de Master (TFM) que supone la pieza esencial de especialización del estudiante en las tres opciones curriculares. El primer trimestre está pensando como un "mini MBA". Además de asignaturas centradas en la gestión de personas, también incluye otras que exploran funciones organizativas tan importantes como son las finanzas, el marketing y la dirección estratégica. El segundo semestre está enteramente dedicado a cursos que guardan una relación directa con los RRHH. Toda la oferta formativa es consistente con lo establecido en la memoria de verificación. A dicha oferta, se añadió la opción de Paris en 2014-2015, lo que ha permitido enviar estudiantes a Francia, así como recibir en Madrid estudiantes franceses durante el primer trimestre.

Con el objetivo de reforzar la diferenciación entre los contenidos del 1º y del 2º cuatrimestre, así como para mantener el programa consistente y actualizado en términos curriculares, desde el curso 2018-2019 se introdujeron algunos cambios.

- En 2018-2019, se eliminó la asignatura "Contabilidad" debido al solapamiento de parte de sus contenidos con los de la asignatura "Finanzas". Asimismo, el peso de las asignaturas "Dirección de la producción" y "Dirección comercial", ambas de 3 ECTS, se ha reducido. Las asignaturas se fusionaron dando lugar a la asignatura "Dirección comercial y de la producción" (3 ECTS). Tras esta optimización, la vinculación de sus temas con la dirección de personas se ha vuelto más patente, facilitando su aprovechamiento por parte de los alumnos. En este mismo curso también se ha introducido la asignatura obligatoria "Auditoría y administración de recursos humanos", que con sus 3 ECTS ha ocupado el hueco dejado por la fusión de "Dirección de la producción" y "Dirección comercial" en el 1º cuatrimestre. Se trata de una asignatura enfocada, esencialmente, a los temas

analíticos de RRHH, temas muy actuales y con elevada trascendencia estratégica. Finalmente, en 2018-2019 aquellas asignaturas optativas que en años anteriores habían atraído a relativamente pocos alumnos ("Administración de recursos humanos en España", "Emprendimiento y recursos humanos" y "Responsabilidad social corporativa"), se sustituyeron por otras con mayor valor añadido para los profesionales de RRHH modernos: "Legislación laboral avanzada" y "Tecnologías de la información para RRHH".

- En 2020-2021, las asignaturas "Selección y desarrollo" y "Gestionando actitudes laborales y comportamiento" pasaron a impartirse del 2º al 1º cuatrimestre. De esta manera, se ha logrado una mayor integración de estas asignaturas con "Gestión y liderazgo de personas", la asignatura nuclear de RRHH del 1º cuatrimestre. Asimismo, ello permitió la exploración de temas esenciales de RRHH por parte de los alumnos desde el comienzo del curso, facilitando así la elección del tema del TFM en el 2º cuatrimestre. Finalmente, las asignaturas "Auditoría y administración de recursos humanos" y "Recursos humanos comparados" pasaron a impartirse del 1º al 2º cuatrimestre, con lo cual, se mantuvo en este último cuatrimestre un marcado enfoque hacia la dirección de personas.

Como también se afirma en la memoria de verificación, el Master nació enfatizando una serie de competencias básicas, generales y específicas incluidas en las distintas asignaturas. La dirección del Master trata de asegurar que esas competencias se desarrollen adecuadamente. Las actividades formativas se concretan en las definidas en las distintas asignaturas, quedando incluidas en la ficha de cada una de estas. Las asignaturas incluyen las actividades formativas incluidas en la memoria de verificación (AF1-AF8), así como aquellas actividades adicionales que se han introducido lo largo de las últimas ediciones, como son:

- "Master's thesis seminar" para la elaboración del TFM según los estándares académicos del programa.
- Organización de "Paneles de expertos" para la discusión de temas de RRHH actuales (e.g., tendencias en selección, formación, retribución).
- "Outdoor Session" en la primera semana para facilitar las dinámicas de grupo.
- Durante el "Master's thesis seminar", presentación por parte de los mejores alumnos de las ediciones anteriores de los retos y dificultades a los que se enfrentaron en la elaboración de su TFM.

Respecto a las metodologías docentes, la dirección del Master anima a todo el personal docente a que utilicen la discusión de casos, lecturas, conferencias, presentaciones, material multimedia, así como la participación y el debate activo en clase. Esta diversidad metodológica, que facilita el equilibrio entre teoría y práctica, se concreta en las metodologías docentes indicadas de la memoria de verificación (MD1-MD13), así como en aquellas introducidas a lo largo de los últimos años, tales como el trabajo preparativo a las clases, las presentaciones interactivas de temas relevantes para la dirección de personas y los Role Plays. Los sistemas empleados para evaluar los resultados de aprendizaje adquiridos son esencialmente cuatro, aunque su peso varía por asignatura (véanse las fichas REINA):

SE1: Presentaciones individuales o en grupo. En ella se valorarán los trabajos presentados en clase, la actuación en debate y, en general, las exposiciones en clase.

SE2: Trabajos individuales o en grupo realizados durante el curso. En ella se valorarán los ejercicios, prácticas y trabajos desarrollados a lo largo del curso (sin haber sido presentados en clase).

SE3: Examen final. En el que se valorarán de forma global los conocimientos, destrezas y capacidades adquiridas a lo largo del curso.

SE4: Presentación y defensa pública del TFM.

Los TFMs se adecuan plenamente a las características del título, así como a los resultados de aprendizaje (RA) previstos en cuanto a temática. El Servicio de Biblioteca ofrece apoyo a los alumnos del programa en este proceso investigador. Además, cada año el dicho Servicio ofrece a los alumnos sesiones informativas ad hoc.

El TFM exige al alumno adoptar decisiones sustanciales. Con la marcha del Master, se ha inducido que entre éstas destaquen: 1. Elección del tema y problema de investigación de RRHH de relevancia teórica y práctica; 2. Revisión de la literatura sobre el tema; 3. Elección del paradigma de investigación (positivista versus interpretativo) y la metodología de estudio del problema, bien sea de carácter cuantitativo (p. ej., encuestas o experimentos) o cualitativa (p. ej., casos o entrevistas); y 4. Conclusiones, implicaciones para la práctica, limitaciones del estudio y áreas de estudio futuro. El TFM se evalúa de acuerdo con unos criterios homogéneos, que los alumnos conocen de antemano. Además, la asignatura "Research methods and topics in human resources", que con 6 ECTS tiene una envergadura importante dentro del programa, ofrece contenidos conceptuales y metodológicos que permiten a los alumnos aproximarse al TFM con confianza.

Algunos de los mejores TFMs de ediciones anteriores se encuentran a disposición de los alumnos en la Biblioteca del Campus Pta.

de Toledo. En la asignatura "Métodos y temas de investigación en recursos humanos" se anima a los alumnos a tratar de conseguir estándares equivalentes a esos trabajos. Asimismo, los alumnos de ediciones anteriores con las mejores calificaciones en sus TFM son invitados a presentar sus trabajos.

A la luz de todo lo anterior, se considera que el criterio alcanza una A.

## **6.2. La evolución de los principales datos e indicadores del título es adecuada con las previsiones del título y coherente con las características de los estudiantes de nuevo ingreso.:**

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: Desde la implantación del Máster la Comisión Académica realiza en sus sesiones anuales un análisis del acceso, resultados cuatrimestrales, satisfacción y adecuación de los recursos humanos y materiales. La Memoria Académica de Titulación analiza para cada curso académico los resultados de la titulación y su evolución.

En el marco del SGIC-UC3M, la universidad dispone de mecanismos que tomando como base las estadísticas institucionales genera los indicadores y datos necesarios sobre los que se basa la mejora continua de la titulación. En la página web del SGIC-UC3M se publican periódicamente los indicadores y los datos de la universidad desagregados a nivel de centro, titulación, asignatura y grupo. Los acuerdos del Comité de Calidad de la Universidad y el calendario de publicación de los datos tienen como fin darles la mayor fiabilidad. En esta línea, en el año 2012 fue aprobada la definición de las tasas de abandono, graduación y eficiencia y las fechas de su publicación por el Comité de Dirección de la Universidad y por el Comité de Calidad.

### ACCESO Y OFERTA

A lo largo de su toda su trayectoria, en la titulación se han ofertado 40 plazas, de acuerdo con lo que se indica en la Memoria Verifica.

Dicha oferta ha sido ampliamente demandada por estudiantes como primera opción. En 2021-22, la demanda en primera opción fue del 63,07%, lo que permite constatar el elevado índice de aceptación de la titulación por los solicitantes.

Otros datos de interés relacionados con el acceso a la titulación durante el último año son que el 47,8% de matriculados son españoles, el 30,5% del resto de la UE y el 21,7% extranjeros no comunitarios, lo que destaca el interés del programa tanto a nivel nacional como internacional.

Como consecuencia del esfuerzo desarrollado por la Universidad y el Centro de Postgrado mediante la asistencia a congresos y ferias, así como la inclusión de nuestras titulaciones en diversos rankings de elevado impacto social, la demanda de la titulación ha registrado ritmos sostenidos de crecimiento en el período.

### TASA DE RESULTADOS: (D3.1 Tabla 2)

En el curso 2021-22, como media se ha presentado al examen el 100% de los estudiantes, de los que el 99,06% ha superado la evaluación en convocatoria ordinaria y la restante parte en convocatoria extraordinaria. Esto significa que el 100% de los estudiantes respecto a la matrícula supera las evaluaciones (a fecha de generación de la documentación consultada). La distribución de las calificaciones es de 26,2% aprobado, 52,5% notable, 19,8% sobresaliente y un 1,5% matrícula de honor.

Cabe destacar que estos datos son el resultado de un sistema de evaluación forzada que se introdujo en el curso 2021-22 siguiendo el ejemplo de otros programas de Master oficiales de la Universidad Carlos III de Madrid. Dicho sistema previene el sesgo hacia el alza en las evaluaciones llevadas a cabo por el profesorado y ayuda a mantener el alumnado concentrado en las tareas de estudio, tal y como se ha constatado en distintas investigaciones. En concreto, el sistema prevé que no más del 20% de la clase pueda obtener sobresaliente o matrícula de honor; un porcentaje de entre el 25 y 50% deberá obtener un notable; y entre un 30 y 75% deberá tener una calificación de aprobado o suspenso.

### TASA DE ABANDONO (D.4.2)

La tasa de abandono al finalizar el tercer año desde entre 2017 y 2019 ha sido del 8%, por debajo del 10% indicado en la Memoria Verifica, lo que indica una alta consistencia entre los procesos de selección y evaluación del programa.

### TASA DE GRADUACIÓN (D.4.2)

Entre 2017 y 2021 la tasa media de graduación al final del 1º año ha sido del 65,6%. Esta tasa es inferior a la que realmente se obtiene si se tiene en cuenta la naturaleza internacional del programa. En concreto, hasta 2021 los alumnos que han elegido las opciones Londres y Paris han presentado sus TFM en el mes de noviembre en lugar que en julio o septiembre. Esto ha obligado a

volver a matricularles del TFG a principio del curso del año siguiente al que han empezado el master. Por lo tanto, la manera más adecuada para valorar la tasa de graduación del programa es centrándose en dicha tasa al final del 2º año. En el periodo 2017-2020 la tasa media de graduación ha sido del 93%, lo que supera abundantemente lo comprometido en la Memoria Verifica (85%).

#### TASA DE EFICIENCIA (D.4.1)

La tasa de eficiencia a 2021 es muy elevada, siendo del 98,9%. Este porcentaje se ha mantenido sustancialmente estable a lo largo de los últimos años. Cabe destacar que el compromiso de la Memoria Verifica era del 90%.

Globalmente, estos datos sugieren que el programa es capaz de atraer a un alumno con muy buenos conocimientos de base y muy motivado a aprovechar los contenidos formativos que se imparten.

De acuerdo con la información presentada, se considera que la directriz alcanza una evaluación de A.

### **6.3. La satisfacción de los estudiantes, del profesorado, de los egresados y de otros grupos de interés es adecuada.:**

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: La UC3M realiza encuestas para medir la satisfacción de los diferentes grupos de interés:

- Encuestas a los estudiantes sobre la satisfacción con la docencia impartida, cuyo alcance es a nivel de asignatura. Dependiendo de la asignatura, pueden tener periodicidad cuatrimestral o semicuatrimetral. Estas encuestas se realizan on-line (D.6.1 EV09)
- Encuestas a los profesores sobre la satisfacción de la docencia impartida, con periodicidad cuatrimestral y cuyo alcance es a nivel de asignatura. Las encuestas se realizan on-line (D.6.2 EV09)
- Encuestas Inserción Laboral a los egresados al año y los cinco años de terminar los estudios (D.10.1)
- Encuestas de satisfacción sobre los servicios a estudiantes, profesores y personal de administración (D.6.4 al D.6.6 EV09)
- Encuestas de Prácticas Externas (mediante las encuestas del servicio de Orientación y Empleo).

En todas estas encuestas la satisfacción se mide en una escala de 1 a 5, siendo 1 la menor puntuación y 5 la máxima satisfacción.

El índice de participación de los alumnos en la encuesta docente ha alcanzado una media del 24,8% en 2021-22, en línea con los porcentajes de años anteriores. Se siguen haciendo esfuerzos por incentivar y motivar la participación de los alumnos desde el Centro a través de las acciones de mejora propuestas en las Comisiones Académicas y el Comité de Calidad (D.6.1 EV09). El Comité de Calidad ha aprobado durante los años 2013 y 2014 acciones para incentivar la participación de los alumnos en las encuestas, como por ejemplo la ampliación a 24 horas el periodo de apertura de la encuesta on-line o la publicación en la página web de información sobre el proceso de encuestas.

Los resultados de encuestas de satisfacción de docencia para 2021/22 indican una muy alta satisfacción del alumnado con la docencia recibida, con niveles de satisfacción global superiores al 4 en la casi totalidad de las asignaturas (D.6.1):

#### 1º CUATRIMESTRE

Comportamiento Organizativo: 4,28  
Dirección Comercial y de la Producción: 4,44  
Dirección Estratégica: 3,72  
Dirección Financiera: 4,79  
Dirección Internacional de Empresas: 3,92  
Gestión y Liderazgo de Personas: 4,27  
Gestionando actitudes laborales y comportamiento: 4,40  
Selección y Desarrollo: 4,50

#### 2º CUATRIMESTRE

Auditoría y Administración de Recursos Humanos: 4,75  
Métodos y temas de investigación en recursos humanos: 4,11  
Recursos Humanos Comparados: 4,33  
Seminarios Profesionales: 4,67  
Derecho del trabajo y legislación laboral: 5,00  
Dirección Global de Personas: 3,75  
Habilidades Directivas: 5,00

Sistemas de información para directivos de recursos humanos: 4,72

La encuesta docente realizada a los profesores en 2021-22 tiene un índice de participación del 30,8% (D.6.2 EV09), un dato muy parecido al de años anteriores. Estos valores sugieren que es necesario seguir fomentando la participación del profesorado en este proceso de encuestas con el objetivo de identificar y solventar los posibles problemas a los que se enfrenta el profesorado.

En cuanto a la satisfacción general de los estudiantes con la docencia, esta se sitúa en el curso 2021-22 en 4,21 sobre 5 de media, lo que es un dato muy parecido al de otros años. Por parte de los profesores, la satisfacción general en ese mismo curso se sitúa en 4,75 sobre 5 (D.6.1 EV09).

Los valores obtenidos en la pregunta "Valore el incremento de conocimiento, competencias y/o habilidades adquiridos" de la encuesta de los estudiantes nos indican una buena satisfacción con la experiencia del Master. El valor promedio obtenido en el curso 2021-22 ha sido de 4,12. Por otra parte, la pregunta de la encuesta docente a profesores "El nivel de formación de los alumnos de este curso permite seguir de manera adecuada la asignatura" ha obtenido en el curso considerado un valor promedio de 3,88 (D.6.1-D.6.3 EV09). Este dato se explica por el hecho de que muchos alumnos del programa, como aquellos que tienen estudios de grado en psicología, suelen tener poca formación en temas de empresa y, en especial, de las asignaturas de contenido altamente técnico como son "Dirección Financiera" y "Dirección Comercial y de la Producción".

La encuesta de inserción laboral nos indica que los egresados valoran positivamente el Máster (D.10.1; D.10.2 EV06). En concreto, la encuesta realizada a los graduados en 2020 indica que el 90,1% de estos se encuentra trabajando en la actualidad (para el último curso no hay datos disponibles todavía). Además, ese mismo porcentaje cursaría de nuevo el programa y el 77,27% lo recomendaría a un estudiante de perfil parecido. Finalmente, el 70% de los graduados ha indicado que su satisfacción global con el programa se sitúa entre 4 y 5.

Cabe destacar que en los tres últimos años el Master ha aparecido en primera posición en el ranking de los mejores programas sobre Dirección de Recursos Humanos de la encuesta de El Mundo (siempre ha sido incluido entre los 5 mejores), siendo además el único en esa clasificación ofertado por una universidad pública y con un precio muy inferior al del resto de programas allí incluidos (véase <https://www.elmundo.es/especiales/mejores-masters/recursos-humanos.html>).

La experiencia de los estudiantes con las Prácticas en Empresas es muy positiva. Según los datos facilitados por servicio de Orientación y Empleo, el grado de satisfacción medio con dichas prácticas de los alumnos del curso 2021-22 es de 4,44, mientras que su satisfacción media con el tutor de la empresa es de 4,27. Un dato muy importante es que el 83,3% considera que con las prácticas realizadas han conseguido aumentar sus posibilidades de obtener un trabajo. También es importante señalar la reputación de muchas de las empresas en las que los alumnos realizan las prácticas: multinacionales de reconocido prestigio y con procesos muy exigentes de reclutamiento.

En las encuestas de satisfacción con los servicios universitarios realizadas a estudiantes, profesores, y personal de administración se ha mantenido una valoración alta en el periodo analizado (D6.4 al D6.7 EV09). En 2021-22, el 75,1% del profesorado y 67,8% del personal administrativo del Campus Pta. de Toledo (donde se imparte la docencia del Master) ha indicado estar "muy satisfecho" o "satisfecho" con los servicios. En la última encuesta disponible sobre la satisfacción de los alumnos con los servicios (2018-19), esta alcanzaba los 3,98 puntos sobre 5.

Con carácter general se considera que la satisfacción con la titulación por los estudiantes, profesores y egresados es adecuada y coherente entre sí. De acuerdo a la información presentada se considera que la directriz alcanza una evaluación de B.

#### **6.4. Los valores de los indicadores de inserción laboral de los egresados del título son adecuados al contexto socio-económico y profesional del título.:**

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: A través del servicio de Orientación & Empleo, la Universidad ha realizado un estudio de inserción laboral del Máster de manera sistemática. Para esta titulación se disponen de estudios para las promociones 2018, 2019 y 2020 (D.10.2 EV06). El estudio se basa en encuestas a egresados y comprende aspectos sobre satisfacción en relación con la adecuación de su perfil a las competencias, conocimientos y destrezas requeridos por las empresas donde desarrollan su actividad profesional.

Según los datos, que se basan en una tasa de repuesta del 57%, en los tres años analizados la tasa de inserción laboral media ha sido del 94,3%, mientras que la tasa de empleo media ha sido del 81,4%. Estos datos se ven fortalecidos por los resultados sobre la satisfacción de los egresados con el programa. El 86,5% de los egresados en esos tres años recomendaría el programa y el

94,1% volvería a cursarlo. De acuerdo a la encuesta de inserción laboral los egresados de esta titulación valoran la satisfacción con los recursos y medios de la universidad de con un 3,8 sobre 5 (D10.1, EV06).

A la vista de estos resultados, puede afirmarse la adecuación del perfil del egresado de nuestro programa a las necesidades profesionales que la sociedad demanda en el ámbito de la dirección de personas.

A través de la Fundación Universidad Carlos III de Madrid y, en particular su Servicio de Orientación & Empleo (<http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/sopp>), se desarrollan medidas encaminadas a facilitar la inserción laboral de los estudiantes de la Universidad. Además, orienta a empresas e instituciones en el proceso de captación e incorporación de universitarios para la realización de prácticas profesionales o para su contratación laboral. Para ello, pone en marcha:

- Talleres orientados a facilitar la inserción profesional: Oferta permanente de acciones formativas orientadas a mejorar el desarrollo profesional, la adquisición de competencias profesionales y las habilidades de búsqueda de empleo para favorecer la inserción en el mercado laboral.
- Escuela del emprendedor: Sobre la experiencia del Vivero de Empresas del Parque Científico de la Universidad, y aglutinando los recursos de formación, investigación y tutoría en emprendimiento de las Cátedras e Institutos universitarios, de la Fundación y del Consejo Social de la propia Universidad Carlos III, surge esta iniciativa de impulso empresarial.
- Organización de FOROEMPLEO jornadas donde se facilita el encuentro entre las empresas futuros titulados y egresados. <https://www.forempleo.com/alumnos2019/es/home/>
- Bolsa de trabajo donde las empresas colaboradoras con la universidad cuelgan sus ofertas laborales. [http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/sopp/bolsa\\_empleo](http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/sopp/bolsa_empleo)
- Programa capacita2: Es un programa de orientación profesional para universitarios con discapacidad, enmarcado en el objetivo general de O&E de facilitar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los estudiantes y titulados de la UC3M. [http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/sopp/programa\\_capacita2](http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/sopp/programa_capacita2)

Por otro lado, cada una de las Escuelas de Postgrado organiza actividades transversales para fomentar las habilidades de los estudiantes en el ámbito de la empleabilidad, impulsando la interrelación entre los propios estudiantes a la hora de definir y estudiar la situación de cada sector profesional. Desde la Dirección del Programa siempre se anima a los alumnos a participar en cualquier iniciativa diseñada desde las Escuelas de Postgrado.

Todas estas acciones de orientación profesional aparecen descritas en la página web (y recogidas en el SGIC "D.2.4.02.00.AA00 Orientación Profesional").

De acuerdo a la valoración descriptiva realiza y las evidencias e indicadores aportados se considera que la directriz alcanza una evaluación de B.

#### **VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: Los indicadores y evidencias utilizadas en la elaboración de este criterio están contenidas en el documento de evidencias, aportado a la aplicación SICAM junto a este Autoinforme.