

Anexo II. Estructura del Autoinforme de seguimiento del Título¹**AUTOINFORME SEGUIMIENTO curso 2014/2015
(Convocatoria 15/16)****Datos de Identificación del Título**

UNIVERSIDAD:	
Id ministerio	RUCT 4314196
Denominación del Título	Máster Universitario en Dirección de Personas y Gestión del Talento por la Universidad Loyola Andalucía
Centro/s	Escuela de Postgrado - Loyola Leadership School (Campus Sevilla)
Curso académico de implantación	2013-14
Web del título	https://www.loyola.es/master-oficial-en-direccion-de-recursos-humanos

En caso de título conjunto u ofertado en más de un centro:

Universidad participante:	
Centro	
Curso académico de implantación	
Web del título en el centro	

I. Diseño, organización y desarrollo del programa formativo**Análisis**

- **Aportar información agregada sobre el desarrollo y cumplimiento de la planificación establecida en la última memoria verificada, especificando si se han tenido dificultades en la implantación del título, e identificando cuáles han sido las causas por las que no se ha logrado cumplir todo lo establecido en la memoria y si se han realizado acciones para corregir estas dificultades.**

El curso 2014- 2015 ha sido el segundo realizado desde el inicio de la actividad en la Universidad Loyola Andalucía, lo que ha permitido acometer algunas mejoras identificadas en el primer curso.

En el curso académico 2014-2015 se ha seguido fielmente el proyecto académico establecido en la Memoria de Verificación del título en lo que se refiere a los aspectos docentes y organizativos. Toda la información relativa al Máster, incluidas las guías docentes, se encuentra en la web del título (<https://www.loyola.es/master-oficial-en-direccion-de-recursos-humanos>). En general, el título se ha impartido sin dificultades reseñables.

En el primer año de impartición (2013-2014) el número total de alumnos fue de 9. En el curso académico 2014-2015 el número de alumnos matriculados disminuyó a 5. Aunque el grupo fue muy corto en número de alumnos se ha podido realizar todas las actividades formativas del programa sin incidencias permitiendo personalizar más la enseñanza.

¹ Extensión Máxima 15 -20 páginas.

Una semana antes del comienzo del curso se celebraron las Jornadas de acogida, dirigidas al alumnado de Máster Universitario de nuevo ingreso. En esta jornada se les presentó la Universidad, los recursos TIC a su disposición, la Biblioteca, el equipo de personal de apoyo encargado de cada Máster. Se les dieron a conocer los diferentes servicios de la Universidad: Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento, Servicio de Relaciones Internacionales, Servicio de Evangelización y Diálogo y Loyola School of Languages, Culture and Communication, así como el programa de desarrollo de competencias personales y profesionales Líderes para el Mundo, diseñado específicamente para el alumnado de Máster Universitario. Se les explicó el acceso y uso de la intranet de la Universidad desde la que cada alumno accede con la clave que se le proporciona con la matrícula, así como la plataforma Moodle.

El alumnado recibió un documento de bienvenida en el que se recoge toda la información de interés.

- ¿Se han realizado revisiones periódicas del título? En su caso, se han identificado mejoras y se realiza la planificación de su ejecución. Se hace un análisis del resultado de las mejoras llevadas a cabo.

En este curso se reforzó el papel de los Coordinadores de asignatura, se realizaron dos reuniones oficiales de seguimiento del Máster, una por semestre entre la Dirección del Programa y los coordinadores de las asignaturas. Por su parte, los coordinadores de las asignaturas también han mantenido a su vez al menos una reunión por semestre con los profesores para la planificación, seguimiento y coordinación de las asignaturas. Por último, los alumnos han mantenido reuniones frecuentes con la Dirección de Programa para tratar cuantos asuntos fueron precisos. A partir de estas reuniones, surgieron propuestas de mejora que fueron comunicadas a la Comisión de Garantía de Calidad del Título.

El programa ha contado en todo momento con una persona de apoyo que ha coordinado toda la logística necesaria.

Se han cumplido las recomendaciones indicadas por la Agencia Andaluza del Conocimiento, a saber: se ha corregido el enlace proporcionado en el autoinforme anterior para la página web del título, que realmente es <https://www.uloyola.es/master-oficial-en-direccion-de-recursos-humanos>; se ha revisado y actualizado la página web del título para que el contenido de la información relevante sea visible y accesible de forma fácil y rápida.

Se han realizado encuestas de satisfacción del alumnado y periódicamente se han recabado la opinión de los alumnos a través del delegado del curso. Las encuestas realizadas por los alumnos han sido respondidas por el 100% de los mismos. La valoración global del máster en la encuesta de satisfacción global que cumplimenta el alumnado asciende a 6,6 s/10 (respuestas recogidas 5) frente al 6.1 obtenido el primer año de implantación.

Fortalezas y logros

- Combinación óptima de clases teóricas y clases que permiten la aplicación práctica de los contenidos, dirigidas por profesionales de primer nivel en el ámbito de los RR.HH.
- Interdisciplinariedad, convivencia y trabajo en equipo con alumnado de otros programas másteres de la Universidad Loyola en áreas de Management. Se desplazó al alumnado hasta Barcelona (ESADE) durante tres días en los que, de manera intensiva, compitieron en un Simulador empresarial en equipos multidisciplinares.
- Los contenidos formativos fueron de calidad y cubrieron las expectativas relativas a trasladar una función de RR.HH. avanzada y moderna. El alumnado ha valorado dichos contenidos con un 8,56 s/10.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- Adelantar la incorporación a las prácticas en empresa. Es recomendable comenzarlas antes para que el alumnado no posponga la defensa de su Trabajo Fin de Máster.
- Los trabajos Fin de Master no fueron defendidos en Convocatoria Ordinaria. Se propone adelantar la asignación de los temas y tutores de los Trabajos Fin de Máster con el fin de mejorar el ratio de trabajos presentados en convocatoria ordinaria.
- El nivel de inglés es muy desigual entre los alumnos, por lo que para homogenizar el nivel, se ha incrementado el número de entregas y actividades en inglés.
- Aunque se ha avanzado mucho tras el rediseño de la web, se sigue trabajando para facilitar un mejor y más completo acceso a la información del título.

II. Información relativa a la aplicación del sistema de garantía interna de la calidad y de su contribución al título

Análisis

Aportar información sobre:

- **Aspectos significativos, decisiones y cambios en la aplicación del SGIC derivados del grado de cumplimiento en el despliegue e implantación de todos los procedimientos incluidos en la Memoria de Verificación.**

Durante el curso académico 2014-15 se han desplegado algunos procedimientos nuevos del SGCT y se han consolidado los comenzados en el curso 2013-14.

El propósito del *Procedimiento para el análisis del rendimiento académico (P1)* es conocer y analizar los resultados previstos en el título en relación con su Tasa de Graduación, Tasa de eficiencia, Tasa de Abandono, Tasa de Rendimiento, Tasa de Éxito, entre otros. Los datos concretos se desglosan en el apartado V de este informe, *Indicadores*.

El *Procedimiento para la evaluación de la satisfacción global del título (P2)* consta de seis herramientas de evaluación para los distintos colectivos universitarios, de las cuales se ha implementado la encuesta de satisfacción global sobre el título según el alumnado (P-2.I), la encuesta de satisfacción global sobre el título según el profesorado (P-2.II) (obteniendo un promedio de 4,4 sobre 5) y la encuesta de satisfacción global sobre el título según el PAS (P-2.III) (obteniendo un promedio de 4 sobre 5). La primera de las herramientas (P-2.I) no ha sufrido modificaciones respecto al curso académico anterior, mientras que en las herramientas P-2.II y P-2.III se han eliminado e incorporado afirmaciones respectivamente. Así mismo, se ha decidido no implantar y suprimir las encuestas de evaluación de competencias (P-2.IV, opinión del alumno y P-2.V, opinión del profesorado, incorporando las afirmaciones más relevantes de cada una de ellas en las herramientas anteriores (P-2.I, P-2.II y P-2.III). La herramienta P-2.VI, Encuesta de Evaluación de competencias estudiantiles (opinión de los empleadores) se implantará en el curso 2015-16.

Este procedimiento se complementa con la información obtenida a partir de las Program Managers y de su estrecha vinculación con el alumnado. Los comentarios y sugerencias recibidas representan una información muy valiosa sobre la marcha del título, aunque no se ha tenido un registro sistemático de las mismas.

También se contó con la reunión que ha tenido el alumnado del Máster con el director de la Escuela de Postgrado en dos momentos diferente del curso, al objeto de obtener de primera mano las impresiones del alumnado sobre la marcha del Máster. Las reuniones se celebraron en el mes de diciembre 2014 y en el mes de junio de 2015.

El *Procedimiento para sugerencias y reclamaciones (P3)* consiste en la apertura durante todo el curso de un buzón de quejas, sugerencias, reclamaciones y felicitaciones al que el alumnado tiene acceso a través de la web. Prácticamente el 100% de los mensajes recibidos tienen que ver con servicios transversales a la universidad, y ninguno es específico del master. En total, entre grado y máster, se recibieron 93 mensajes durante el curso 2014-15, la mayoría relacionados con infraestructuras, información general, Ordenación académica y Secretaría general.

En la implantación del *Procedimiento para la evaluación y mejora de la enseñanza y el profesorado (P4)* se realizó un cambio en las afirmaciones de la herramienta P-4.I, Evaluación docente del profesorado. Opinión del alumnado. Se simplificó la encuesta en cuatro grandes cuestiones que se evaluaron a través de una pregunta cerrada y otra abierta, el objetivo, favorecer la participación del alumnado y obtener más información de carácter cualitativo. Se ha recogido información de prácticamente la totalidad de sesiones. Hay que destacar la alta participación del alumnado en la realización de la encuesta de evaluación.

Se ha decidido suprimir y no implantar la herramienta P-4.II, Informe de incidencias en las asignaturas, al no adaptarse a la realidad del master. Sin embargo, en este curso académico si ha podido implantarse la encuesta sobre el Trabajo Fin de Máster, opinión del alumnado (P-4-IV), obteniéndose una evaluación media de 3,5 s/5.

Del procedimientos para para la *Evaluación de las prácticas externas (P5)* se ha implantado la herramienta P-5.IV, sobre la opinión del alumnado, obteniéndose una evaluación media de 3,14 s/5. En el curso próximo se prevé incorporar el resto de herramientas del procedimiento. Paralelamente, el Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento evalúa anualmente la empleabilidad del alumnado y la satisfacción con la labor que desempeñan (P-7.I).

El *Procedimiento para la difusión del título (P6)* tiene como propósito de establecer mecanismos para publicar la información sobre el plan de estudios, su desarrollo y resultados, con el fin de que llegue a todos los implicados o interesados. Para ello, durante el curso 2014-15 se ha renovado la web de la Universidad Loyola, tanto estructural como formalmente. Además, se han elaborado folletos informativos generales y específicos, se ha acudido a ferias universitarias y nos han visitado potenciales alumnos.

- **La contribución y utilidad de la información del SGIC a la mejora del título que surgen del análisis y las revisiones llevadas a cabo desde los procedimientos.**

La puesta en marcha del SCGT y de los procedimientos correspondientes ha sido esencial para obtener información relevante sobre la marcha del título y para elaborar el plan de mejora por la CGCT. El despliegue progresivo del sistema ha permitido revisar algunos de los procedimientos y de las herramientas correspondientes, adaptándolas a las necesidades reales de obtención de información.

- **La dinámica de funcionamiento de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad y en su caso, información sobre cambios significativos y acuerdos adoptados que influyan para el correcto desarrollo del título.**

En noviembre de 2015 se renovó la CGCT. Debido a cambios organizativos del servicio cambió la composición de la CGCT, quedando de la siguiente manera:

- Responsable de calidad de LLS. Manuel Alejandro Cardenete Flores
- Director Académico del MU Dirección de Personas y Gestión del Talento: Ana M^a Lucia Casademunt
- Profesor del Máster. Eduardo Escobar Robina
- Coordinadora del ámbito: M^a del Mar Maestre Espejo
- Miembro del PAS: Patricio Sánchez Fernández
- Profesional externo: Juan Román Gallego (Director Ejecutivo del Máster)
- Representante del alumnado: José Manuel Escobar González

La nueva Comisión de Garantía del Máster en Dirección de Personas y Gestión del Talento, tras retomar las labores realizadas por la anterior comisión, ha sido la encargada de hacer el seguimiento del título y de impulsar el plan de mejora. Se subsana una de las alegaciones al autoinforme, se han hecho públicas las actas de las reuniones, tal y como se sugería en la respuesta al autoinforme del curso 13-14.

- **La disponibilidad de gestor documental o plataforma interna: valoración del uso y aplicabilidad de la misma.**

Se ha habilitado el gestor documental en la intranet de la universidad con acceso para los responsables académicos y miembros de las Comisiones de Garantía de Calidad, con toda la información sobre el SGCT y los datos necesarios para las reuniones de las comisiones, así como para la realización del autoinforme. Este sistema se completa con algunas bases de datos que generan informes específicos. Una aplicación única y funcional que cumpla las funciones de gestor documental está en proceso de desarrollo.

Fortalezas y logros

- Alta participación del alumnado en la evaluación de la satisfacción global del título, así como en la de TFM y prácticas.
- Realización de reuniones con el representante de los estudiantes durante el curso para realizar las acciones oportunas durante el seguimiento de mejora del título.
- Se alcanza el 100% en la tasa de evaluación del profesorado, todas las asignaturas y profesores recibieron la evaluación de calidad de la enseñanza por parte del alumnado.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- Finalizar el desarrollo del sistema que permita la obtención de indicadores y la gestión del procedimiento de sugerencias y reclamaciones.
- Se ha mejorado significativamente en la gestión documental para el seguimiento, aunque la implementación de una herramienta informática sería un gran avance. Se está trabajando en tener esa herramienta lo antes posible.
- Aunque se han realizado reuniones de coordinación entre los diferentes implicados en el buen funcionamiento del máster, la Comisión de Garantía de Calidad del Título solo se ha reunido una sola vez durante el curso académico. Ampliar al menos en dos, el número de reuniones de la comisión.

III. Profesorado

Análisis

- **Se debe realizar un breve análisis de la adecuación del profesorado implicado en el título.**

Respecto a la planificación y desarrollo de la docencia, en el curso académico 2014-15 participaron un total de 43 profesores, de los cuales el 30% son doctores y el 70% profesionales en activo en empresas de diversos sectores, entre los que predominan directores de Recursos Humanos que desempeñan o han desempeñado dicha función en empresas de primer nivel, como son, Cobre las cruces, Cecofar, BBVA, Michael Page, Adecco, entre otras.

En relación a los méritos docentes, más de un 80% del profesorado del título tiene más de dos quinquenios docentes.

En el siguiente cuadro se resume el perfil del profesorado que ha impartido docencia en el título (excluida la asignatura de Prácticas) en el curso académico 2014-15 junto con su categoría profesional, indicativa de la experiencia docente e investigadora de los mismos:

Profesorado	Número
Doctor	10
- Catedrático	2
- Profesor titular	6
- Profesor asociado	2
Profesionales no doctores	33
Total profesorado	43

Anualmente hay una revisión del profesorado para proponer la sustitución de los profesores que no hayan tenido un nivel de desempeño adecuado.

La cualificación del profesorado que imparte docencia en el título se considera adecuada para asegurar la adquisición de competencias por parte del alumnado. En el curso académico 2014-15 se evaluó a todo el profesorado recogiendo la opinión de los estudiantes a través de encuestas. Los resultados de la evaluación del profesorado arrojan una media para el título de 8,53 sobre 10, que sigue manteniéndose en un nivel elevado. Por su parte, la información de carácter cualitativo recogida de las encuestas (a través de comentarios) pone de manifiesto que los alumnos valoran muy positivamente la implicación y compromiso del profesorado, su disponibilidad y proactividad y que un gran número de profesores tienen un perfil académico-profesional.

- **Indicar las actividades realizadas para el correcto desarrollo de las enseñanzas, en relación a los mecanismos de coordinación docente, sustituciones e incremento de la cualificación del profesorado.**

La garantía del correcto funcionamiento de la titulación pasa por articular unos mecanismos adecuados para permitir y fomentar la coordinación docente. En este sentido, se han mantenido los mismos mecanismos que fueron comunicados en el Autoinforme de Seguimiento de la convocatoria 2013-14. En el curso académico 2014-15 no se han detectado problemas de coordinación y la evaluación de estos mecanismos es muy positiva.

Tal y como informábamos en el apartado 1 de este informe, se realizó dos reuniones oficiales de seguimiento del Máster de la dirección con los coordinadores, más varias reuniones de estos últimos con los profesores.

Se ha establecido una estructura de coordinación docente diferenciada en dos niveles para cada título de máster:

- Dirección del Máster, responsable máximo del título, encargado de velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la titulación en general. Se encuentra en permanente contacto con los coordinadores de asignatura. Es un profesor que imparte docencia en el título correspondiente. Su principal labor es la coordinación de la actividad docente del programa Máster.

- **Coordinador de asignatura:** El coordinador de asignatura es el responsable de elaborar las Guías Docentes asegurando el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el título y de realizar el seguimiento del plan docente, coordinar y supervisar los Guiones de aprendizaje de cada una de las sesiones, distribuir adecuadamente los contenidos, evitar su solapamiento y detectar deficiencias. Está en permanente contacto con la Dirección del Máster.

En cuanto a la formación del equipo docente, la escuela de idiomas de la universidad (*LoyolaSol*) prepara cada curso un plan de mejora del nivel de idiomas del personal de la universidad: exámenes de nivel, configuración de grupos y asignación del profesorado. De la misma forma, se han desarrollado sesiones específicas para aquellos profesores que imparten la docencia en inglés.

Por su parte, la Unidad de Formación e Innovación Docente (UFI) de la Universidad Loyola Andalucía, dirigida a todo el personal docente e investigador, tiene como objetivo facilitar la innovación en las metodologías docentes que implican las titulaciones oficiales, mejorar la cualificación docente del profesorado, así como contribuir al desarrollo de la carrera profesional del PDI. Se adjuntan los cursos realizados durante el curso 2014-15.

Cursos de formación ofertados por la UFI (curso 14-15)

Título de los cursos ofertados
<ul style="list-style-type: none">o ¿Cómo afrontar el estrés y sus emociones?o Actuaciones de éxito en la universidad: seminario con el libro en la manoo Aplicaciones de la realización y montaje de video para proyectos docentes y de investigación en el entorno universitarioo Cómo elaborar un examen tipo testo Curso de primeros auxilioso Evaluación del aprendizaje basado en competenciaso Gamificación y uso del <i>einstruction</i> como herramienta docenteo Guías docentes y planificacióno II jornadas de innovación docenteo Introducción a la acción tutorial en la universidado Las posibilidades de Moodle en el aulao Metodologías activas para la docencia universitaria

El profesorado de la universidad aún no ha sido evaluado por el programa Docentia. La Universidad Loyola Andalucía va iniciar el proceso de acreditación de su Programa Docentia de evaluación de la actividad docente del profesorado. Se ha solicitado a la Agencia Andaluza de Evaluación y Acreditación la participación en este programa.

Igualmente, la primera convocatoria de proyectos de innovación docente se va a resolver en el curso 2015-16, por lo que no hay datos sobre participación y concesiones de proyectos en el curso 2014-15.

- **En su caso, perfil del coordinador de prácticas.**

En la asignatura de Prácticas intervienen dos figuras con los perfiles que se describen a continuación:

- El Tutor/a Profesional, que fue nombrado por la entidad u organización colaboradora, para supervisar el trabajo del estudiante, apoyarle y orientarle. En cuanto a su perfil, son personas vinculadas a la entidad colaboradora en la que se realizaron las prácticas, con experiencia profesional en el área en la que el estudiante desarrolló su actividad y con los conocimientos necesarios para realizar una tutela efectiva.
- El Tutor Académico, que es al mismo tiempo el Coordinador de la asignatura, es un profesional con más de 20 años de experiencia en el ámbito de los Recursos Humanos, en los que ha desarrollado durante más de 15 labores directivas en departamentos de Recursos Humanos de empresas de

primer nivel, por lo que se puede afirmar que es conocedor del ámbito profesional relacionado con la actividad. Sus funciones son elaborar, junto con el tutor profesional, el plan de prácticas a desarrollar por los estudiantes y realizar el seguimiento de los alumnos durante su estancia en las empresas.

Fortalezas y logros

- Un 70% de los profesores son profesionales de primer nivel con suficiente formación y experiencia en las materias que imparten, y que aplican en sus clases casos reales extraídos de su vida profesional.
- Elevada implicación en la resolución de dudas y cuestiones tras la impartición de las clases. No hay incidencias sobre este aspecto reflejadas en las evaluaciones de los alumnos.
- Buena coordinación docente a través de los cronogramas, la dirección del máster, los coordinadores de asignatura y la persona de apoyo.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- Necesidad de una convocatoria de proyectos de innovación docente.
- Ampliar la oferta de cursos de formación por parte de la UFI.

IV. Infraestructuras, servicios y dotación de recursos

Análisis

- **Se realizará un breve análisis de las infraestructuras y la adecuación de los recursos humanos (personal de apoyo y personal de administración y servicios) y materiales para el correcto desarrollo de la docencia teniendo en cuenta el tamaño de los grupos, el desarrollo de las actividades formativas y las metodologías de enseñanza-aprendizaje.**

Las infraestructuras, servicios y dotación de recursos para el curso 2014-15 ha sido el adecuado. Las aulas utilizadas para las sesiones formativas se encuentran equipadas con el mobiliario necesario para su máxima ocupación y con los medios necesarios para la docencia: pizarras, cañones de proyección para conexión de ordenadores y video, retroproyectors, conexión wifi y cableada a Internet, micrófonos inalámbricos, teléfono interior.

Por otra parte, el tamaño de las aulas se adecua al tamaño de los grupos y el tipo de mobiliario facilita la aplicación de la metodología ECTS; la existencia de mesas móviles favorece el trabajo en grupos. Las Tecnologías de la Información y Comunicación incorporadas en cada una de las aulas permiten un proceso de enseñanza-aprendizaje adaptado al Espacio Europeo de Enseñanza.

El alumnado del MU en Dirección de Personas y Gestión del Talento en la encuesta de satisfacción global del título 2014-15 ha valorado las infraestructuras con un 9 s/10, mejorando sustancialmente la valoración del curso 2013-14 (8,3 s/10)

En cuanto a los recursos humanos, la escuela de postgrado ha contado con un equipo de 4 personas que han dado soporte directo a los directores, coordinadores y profesorado del máster, favoreciendo el adecuado desarrollo y ejecución del programa. Concretamente, dos de estas personas desempeñan funciones de Postgraduate Education Manager y otras dos de Program Manager. Describimos a continuación la finalidad de su puesto:

- Los Postgraduate Education Manager, sin ser especialista en el área asignada, son los encargados de detectar las necesidades de investigación, relacionarse con empresas, instituciones de todos los niveles y desarrollar programas de postgrado. Así mismo, son los encargados de coordinar la formación que se desarrolle en el ámbito de su responsabilidad.

- Los Program Manager, por su parte, son los encargados de los aspectos más logísticos de la docencia, es decir, son los responsables de preparar todo lo necesario para la sesión, así como de responder a las necesidades diarias de ponentes y alumnado prestando especial atención a los detalles. Por su labor, son los encargados de detectar y anticiparse a cualquier imprevisto o necesidad que pueda surgir en el desarrollo del programa formativo.

Además del personal propio de la escuela de postgrado, el alumnado cuenta con la orientación y el apoyo de los servicios transversales de la universidad, tales como la Biblioteca, Secretaría General, el Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento, entre otros.

La media de la valoración otorgada por el alumnado a la gestión y los servicios de la universidad en la encuesta de satisfacción global del título 2014-15 (P.2-1) es de 6,2 s/10, mejorando respecto al curso anterior (5,6 s/10).

- **Se realizará un análisis de la adecuación de los servicios necesarios para poder garantizar la orientación académica y profesional del estudiante.**

Las tutorías especializadas se ofrecen desde los distintos servicios: el Servicio de Orientación Universitaria (SOU), el Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento (SEE), Servicio de Atención Psicológica, Psicopedagógica y Social (SAPES); Servicio de Orientación e Información (SOI); el Servicio de Evangelización y Diálogo (SED) y el Servicio de Relaciones Internacionales (SRI).

Es muy destacable el servicio de coaching que la escuela de postgrado ofrece al alumnado de máster dentro del marco del programa Líderes Para el Mundo. El 100% del alumnado de máster ha seguido el proceso de coaching que consta de 3 sesiones y en las que el alumnado trabaja sus fortalezas y debilidades personales relacionadas con su futuro desarrollo profesional.

Para las tutorías académicas, se ha constituido un mecanismo mediante el cual el alumnado puede solicitar al equipo de coordinadores de asignatura e incluso a la dirección del máster, tutorías mediante correo electrónico, si son individuales o pequeños grupos, como a través del Program Manager, en el caso de ser grupales. La dirección del máster, junto al equipo de administración y servicio de la escuela de postgrado es la encargada de realizar el seguimiento del grupo.

Fortalezas y logros

- La dotación de infraestructuras y de medios generales en las aulas ha sido altamente valorada por el alumnado.
- Apoyo diario de un equipo de Program Manager que velan por el bienestar del alumnado y para que todo se desarrolle según lo previsto. Este apoyo ha sido valorado con un 9,2 s/10, manteniéndose la valoración del curso anterior.
- Las sesiones informativas para el alumnado sobre el funcionamiento de la biblioteca y el acceso a los fondos bibliográficos y bases de datos.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- Los plazos para la asignación de plazas de prácticas en empresa son mejorables.

V. Indicadores

Análisis

- **Aportar información contextualizada de los resultados de diferentes indicadores establecidos en los procedimientos del SGCT de forma que se aborden los aspectos más relevantes en el desarrollo del título identificando áreas de mejora.**

A continuación se presentan los indicadores principales del SGCT recogidos durante el curso 14-15 para el Máster en Dirección de Personas y Gestión del Talento en su segundo año de implantación. De los indicadores CURSA (P-1), se ofrece información de la tasa de éxito (ECTS aprobados/ ECTS presentados) y de la tasa de

rendimiento (ECTS aprobados/ ECTS matriculados). La tasa de abandono es de 0% y la tasa de graduación es del 100%.

Además se aporta una comparativa sobre la valoración media del profesorado entre el primer año de implantación y el segundo.

Tasa de éxito (ECTS aprobados/ ECTS presentados) desglosada por curso

	Curso 13-14	Curso 14-15
Tasa de éxito	100%	100%
Total Escuela de postgrado	100%	99,52%

Tasa de rendimiento (ECTS aprobados/ ECTS matriculados) desglosada por curso

	Curso 13-14	Curso 14-15
Tasa de rendimiento	81,94%	74%
Total Escuela de postgrado	94,36%	87,78%

Resultados de las encuestas de valoración del profesorado (valoración global del profesor/a)

Curso	Media Máster	Media Escuela de Postgrado
2013-2014	8,54	8,70
2014-2015	8,53	8,41

- **Analizar los resultados de los indicadores mostrando el valor aportado en la mejora y si han ocasionado cambios en el desarrollo del título.**

Los resultados alcanzados en cuanto a la tasa de éxito en el curso 2014-15 son muy positivos, superiores a la media de la escuela de postgrado. Respecto a la tasa de rendimiento, se encuentra por debajo de la media, debido a que hubo alumnos que no presentaron la memoria de prácticas y el Trabajo Fin de Máster en convocatoria ordinaria.

Con respecto a la nota media de acceso al título 2014-15, esta se ha situado en el 7,25, superior a la media de los títulos máster (6,94).

Los resultados de las encuestas de valoración del profesorado reflejan una estabilidad positiva respecto al curso anterior y en cuenta a la media global de la Escuela de Postgrado.

Fortalezas y logros

- Altas tasas de éxito, superiores a la media de la Escuela de Postgrado.
- Tasa de abandono de cero.
- Notas medias de ingreso más elevadas.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- Tasa de rendimiento inferior a la media de la Escuela de Postgrado.
- No se ha cubierto el 100% de las plazas de nuevo ingreso.

VI. Tratamiento de las recomendaciones realizadas en el informe de verificación, modificación y/o seguimiento

Análisis

En caso de que corresponda en este seguimiento, indicar las acciones llevadas a cabo para:

- **Atender las recomendaciones establecidas en el informe de verificación, justificar su adecuación.**
No procede
- **Atender las recomendaciones establecidas en el/los informes de modificación, justificar su adecuación.**
No procede.
- **Atender las recomendaciones establecidas en el informe de seguimiento, justificar su adecuación.**
En la respuesta de la DEVA al autoinforme de seguimiento del Máster en Dirección de Personas y Gestión del Talento del curso 13-14 se hacían algunas observaciones y recomendaciones.

En la tabla que mostramos a continuación, se detallan las actuaciones realizadas y las que están en proceso:

Informe de seguimiento	Recomendación	Tratamiento y acciones llevadas a cabo
12/01/2015	La url que se ha facilitado da error y no deriva directamente a la página web del Máster Universitario en Auditoría y Finanzas, por lo que se ha evaluado la siguiente dirección web: http://www.ulozola.es/web/guest/direccion-de-personas-y-gestion-del-talento	Se ha modificado la web. La URL del título es la siguiente https://www.ulozola.es/master-oficial-en-direccion-de-recursos-humanos
	Se recomienda restablecer el enlace al Sistema de Garantía de Calidad en la memoria.	Reestablecido en este enlace: https://www.ulozola.es/ftp/gestor/PostgradosLLS/SGC/Sistema%20garantia%20calidad%20MUDRH.pdf
	Se recomienda ampliar en la memoria la información referida a las salidas profesionales.	La información está disponible en la web y es accesible a través del siguiente enlace: https://www.ulozola.es/ftp/gestor/PostgradosLLS/FT%20Direccion%20de%20personas%20y%20gestin%20de%20talento.pdf
	Se recomienda ampliar en la página web del título la información referida a:	
	o Fecha de publicación del título en el BOE.	
	o Primer curso de impartición del título.	
	o Rama de conocimiento.	
	o Tipo de enseñanza (Presencial, semipresencial, a distancia).	
	o Normas de permanencia.	
	o Salidas académicas en relación con otros estudios, además se recomienda ampliar esta información en la memoria.	
	o Cronograma de implantación.	
	o Criterios y procedimiento específico para el caso de una posible extinción del título.	
	o Información sobre el procedimiento para realizar sugerencias y reclamaciones.	
	o Información dirigida a estudiantes de nuevo ingreso.	
o Perfil de ingreso recomendado para estudiantes de nuevo ingreso, además se recomienda ampliar esta información en la memoria.		
o Información sobre apoyo y orientación para los estudiantes una vez matriculados.		
o Requisitos de acceso y criterios de admisión.		
o Datos de oferta y demanda de plazas y datos de alumnado matriculado, además se recomienda ampliar esta información en la memoria.		

	<ul style="list-style-type: none"> o Información sobre el sistema de transferencia y reconocimiento de créditos. o Relación de competencias del título. o Estructura general del plan de estudios: Se recomienda que se amplíe la información sobre la estructura general del Plan de Estudios, indicando la descripción de los módulos o materias, el carácter de las asignaturas, etc. o Información sobre las aulas. o Se recomienda incluir los convenios firmados con las diferentes empresas e instituciones para la realización de las prácticas externas. o Coordinación docente horizontal y vertical. o Información específica sobre el personal docente e investigador vinculado a cada asignatura. o Recursos materiales disponibles asignados. 	
30/10/2015	<p>1. Diseño, organización y desarrollo del programa formativo.</p> <p>La Comisión Académica del Máster debería ofrecer una planificación más detallada sobre cómo se van a abordar las debilidades.</p> <p>Sería aconsejable incluir cursos en un Bloque 0 inicial donde los estudiantes son igualados en sus capacidades, evaluable aunque no necesariamente curricular.</p> <p>La planificación de la mejora de la debilidad 4 debería completarse con un protocolo de actuación en caso de que existan reiteradas quejas del estudiante en prácticas sobre las tareas realizadas</p> <p>2. Información relativa a la aplicación del Sistema de Garantía interna de la calidad y su contribución al título.</p> <p>No existe información sobre la dinámica de funcionamiento de la CGIC. Este punto debería trabajarse mucho más.</p> <p>No existe un enlace en la web del título de un enlace con el SIGC, lo cual resulta del todo necesario para hacer un seguimiento y evaluación de su implantación.</p> <p>El enlace a la ficha técnica del máster https://www.uloyola.es/web/guest/direccion-de-empresas-mba-ficha-tecnica está inactivo.</p> <p>3. Profesorado</p> <p>En las guías docentes disponibles para los estudiantes en la web de la universidad aparecen los datos relativos a contenidos, coordinación, evaluación etc de cada asignatura. El autoinforme debería contener un resumen del profesorado total que imparte docencia en el máster.</p> <p>Calcular información relativa a quinquenios y sexenios (CNEAI o reconocidos por la universidad) como indicador de experiencia investigadora de los docentes. Indicadores: ratio sexenios totales a profesorado total del máster, ratio quinquenios totales a profesorado total del máster, profesorado con sexenio vivo.</p>	<p>Véase Anexo 1.</p> <p>El apartado 1 del presente informe contiene información sobre cómo se ha nivelado al alumnado en cuenta al nivel de inglés. Aspecto en el que presentaba más desnivel el alumnado.</p> <p>Véase Anexo 1.</p> <p>El apartado 2 del presente informe recoge la información solicitada.</p> <p>Véase: https://www.uloyola.es/documentos-internos/category/123-mudpgt-60-ects-master-universitario-en-direccion-de-personas-y-gestion-del-talento</p> <p>Enlace reestablecido: https://www.uloyola.es/ftp/gestor/PostgradosLLS/FT%20Direccion%20de%20personas%20y%20gestin%20de%20talento.pdf</p> <p>En el apartado 3 del presente autoinforme se recoge información relativa a esta recomendación.</p>

	Indicar cuantos profesores han participado en el programa DOCENTIA, cuantos profesores está involucrados en PIEs, cursos de formación y contenido de dichos cursos, participación en jornadas de formación, etc. En resumen, indicadores de la calidad de la formación docente.	
	5. Indicadores	
	Calcular la tasa de eficiencia. Parece ser que es del 100%	En el apartado 5 del presente autoinforme se recoge información relativa a esta recomendación.
	Calcular la tasa de abandono. Parece ser que es del 0%	
	7. Modificaciones introducidas en el proceso de seguimiento, no comunicadas al consejo de universidades.	
	Explicar razonadamente el porqué de este cambio de escala. Normalmente todos los indicadores se calculan con un rango de 1 a 5. Indicar que se busca exactamente con este cambio.	Proporcionar al alumnado una banda más amplia de graduación a fin de recabar datos más fiables y concisos de la satisfacción. La tendencia se centraba en el mismo número y queríamos conocer si era igual de elevada si aportábamos más grados.

VII. Modificaciones introducidas en el proceso de seguimiento, no comunicadas al Consejo de Universidades

Análisis

- **Indicar las modificaciones solicitadas o realizadas durante la implantación de Plan de Estudios y justificar su adecuación.**

No procede

- **¿Se han realizado modificaciones no comunicadas al Consejo de Universidades?**

Se han realizado ligeras modificaciones en los instrumentos de valoración del Sistema de Garantía de Calidad del Título, tal y como se especifica en el apartado II de este autoinforme.

VIII. Plan de mejora del título

Análisis

- **Aportar, si se ha realizado, un plan de mejora donde se planifiquen de manera sistemática las acciones correctivas e innovadoras apropiadas a las características del título. Identificando responsables y plazos de ejecución viables.**

En el *Plan de mejora* presentado para el curso 13-14 se planteaban algunos retos y acciones concretas de mejora para el curso 14-15. A continuación se detallan las acciones que solo se han conseguido implantar parcialmente o están en vías de desarrollo (ver Anexo I).



Anexo I: PLAN DE MEJORA DEL TÍTULO

P-9-I

TÍTULO: MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y GESTIÓN DEL TALENTO

CURSO: 2014/15

PRIORIDAD ¹	ACCIONES DE MEJORA	INDICADOR DE SEGUIMIENTO ²	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	PROCEDIMIENTO A UTILIZAR PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO ³	META A CONSEGUIR PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN ⁴
DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO					
Media	Con respecto a las Practicas en empresa, realizar talleres específicos sobre orientación y procedimiento	Nº de talleres realizado sobre Prácticas en empresa	Servicio de orientación y emprendimiento en coordinación con el tutor académico de la asignatura prácticas en empresa	Encuesta alumnado sobre valoración de la utilidad para la asignatura prácticas en empresa	Celebración de 2 talleres
Alta	Adelantar todo el proceso de asignación/incorporación a las empresas en las que se llevarán a cabo las practicas	Fecha de incorporación a la empresa	Servicio de orientación y emprendimientos	Información a la Dirección del master bimensualmente del estado de las practicas	Todos los alumnos hayan comenzado el período obligatorio de prácticas antes de mediados de mayo de 2016
Alta	Con respecto al TFM, realizar talleres específicos al efecto y adelantar todo el proceso de asignación/elección de temas por el alumnado	Nº de talleres realizado sobre TFM	Dirección Académica de LLS	Encuesta alumnado sobre valoración de la utilidad para la elaboración del TFM	Celebración de 2 talleres sobre metodología
Alta	Rediseño de la web del máster	Estructura y contenido de la web	Escuela de postgrado	Comprobación Dirección Académica de LLS	Completar la información necesaria para proporcionar una adecuada información al alumnado.



PRIORIDAD ¹	ACCIONES DE MEJORA	INDICADOR DE SEGUIMIENTO ²	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	PROCEDIMIENTO A UTILIZAR PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO ³	META A CONSEGUIR PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN ⁴
INFORMACIÓN RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE LA CALIDAD Y DE SU CONTRIBUCIÓN AL TÍTULO					
Alta	Implantar la encuesta de evaluación de competencias estudiantiles (opinión de los empleadores) P-2.VI.	Encuestas disponibles	Escuela de Postgrado	Comprobación Dirección Académica de LLS	Implantación de la herramienta y obtención de una muestra significativa de respuestas.
Alta	Implantar la herramientas P-5.II y P-5.IV para la evaluación de las prácticas externas	Encuestas disponibles	Escuela de Postgrado	Comprobación Dirección Académica de LLS	Implantación de la herramienta y obtención de una muestra significativa de respuestas.
Alta	Finalizar el desarrollo del sistema que permita la obtención de indicadores y la gestión del procedimiento de sugerencias y reclamaciones	Registro de sugerencias y reclamaciones	Dirección académica LLS	Revisión del Manual de bienvenida	Incorporar el procedimiento en el curso 2015/16
Alta	Ampliar al menor en dos, el número de reuniones de la Comisión de Garantía de Calidad del Título.	Número de reuniones en el curso académico	Dirección de máster		Llevar a cabo dos reuniones de la Comisión de Garantía de Calidad del Título en dos momentos diferentes del curso
Baja	Implementar una plataforma informática para gestionar el seguimiento de los títulos.	Existencia de la plataforma	TIC	Comprobación Dirección Académica de LLS	Implantación de la herramienta
PROFESORADO					
Media	Fomentar la participación del profesorado el Máster en acciones formativas y proyectos de innovación docente	Nº de acciones formativas o participación en proyectos por profesor	Dirección del Máster	Entrevistas personales/Solicitud de información a UFI	Aumentar la tasa de participación del profesorado en acciones formativas y proyectos de innovación
INFRAESTRUCTURAS, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS					
Alta	Arbitrar nuevos canales de comunicación sobre los servicios que ofrece la universidad, funcionalidad y la forma de acceder a ellos	Evaluación final en el procedimiento P.2-III	Escuela de Postgrado	Comprobación Dirección Académica de LLS	Obtener una evaluación media superior a 8 en el apartado de gestión y servicios de la herramienta P.2.III



PRIORIDAD ¹	ACCIONES DE MEJORA	INDICADOR DE SEGUIMIENTO ²	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	PROCEDIMIENTO A UTILIZAR PARA REALIZAR EL SEGUIMIENTO ³	META A CONSEGUIR PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN ⁴
INDICADORES					
Alta	Se han propuesto acciones de colaboración entre el Máster en Dirección de Personas y el Servicio de Admisiones, con el fin de ampliar los datos disponibles acerca del alumnado matriculado en el título.	Datos de matriculación 2015-16	Dirección del Máster Servicio de Admisiones		Diseño de acciones conjuntas entre el Servicio de Admisiones y el Máster

1: A=ALTA (se resolverá para el próximo curso 2015-16); M=MEDIA (se resolverá para el curso 2016-17); B=BAJA (se resolverá para el curso 2017-18)

2: Se definirá el indicador que servirá para el seguimiento de la acción, indicador de tipo cuantitativo (preferente) o cualitativo

3: Se puede establecer/proponer más de un procedimiento

4: Definir el valor del indicador que se quiere alcanzar (cuantitativo o cualitativo)