

Anexo II. Estructura del Autoinforme de seguimiento del Título¹**AUTOINFORME SEGUIMIENTO curso 2013/14
(Convocatoria 2014/15)****Datos de Identificación del Título**

UNIVERSIDAD:	
Id ministerio	RUCT 4314356
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	http://www.uloyola.es/web/guest/direccion-de-personas-y-gestion-del-talento

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**

- El comienzo del curso 2013-14 ha coincidido con la puesta en marcha de la Universidad Loyola Andalucía. La implantación del título ha discurrido con normalidad, Como consecuencia de esta coincidencia y ante la necesidad de adaptar todos los sistemas de información y las aplicaciones del centro adscrito a la nueva Universidad, este primer año se produjeron algunos retrasos en el funcionamiento de la plataforma Moodle, en la publicación de algunas guías docentes en la web, que se fueron solventando a lo largo del curso,
 - La incorporación del alumnado al título tras la realización de las pruebas de admisión se realizó con normalidad. En el proceso de admisión se realizó una prueba de nivel de inglés a todo el alumnado de Máster Universitario organizado por Loyola School of Language, Culture and Communication (Loyola-SOL)
 - En la semana anterior al comienzo del curso se celebró la Jornada de Acogida, dirigida al alumnado de Máster Universitario. 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 Másteres Universitarios. Se les explicó el acceso y uso de la intranet de la Universidad desde la que cada alumno, con la clave de acceso que se les proporciona con la matrícula y de la plataforma Moodle.
- El alumnado recibió un documento de bienvenida en el que se recoge toda la información de interés.

¹ Extensión Máxima 15 -20 páginas.

- Cada asignatura ha contado con un coordinador cuya función principal ha sido la de asegurar la coordinación entre los distintos profesores participantes en la misma. La coordinación entre asignaturas ha correspondido a la dirección del programa.
- Todos los másteres han contado con una doble dirección, académica, desempeñada por un/a profesor/a de la Universidad y ejecutiva, desempeñada por un profesional del mundo de la empresa cuya función principal es la de asegurar la conexión de las enseñanzas con la aplicación real, realizar sugerencias sobre empresas en las que realizar prácticas, etc. En el Máster Universitario en Dirección de Personas y Gestión del Talento (MUUDPGT), la dirección académica fue asignada a Juan Carlos Pérez Espinosa y la dirección ejecutiva ha estado a cargo de Juan Román Gallego, director de RRHH de Cobre Las Cruces. Por encontrarse el director académico en Madrid se nombró como coordinadora académica a Ana M^a Lucia Casademunt.
- A lo largo del curso se han organizado talleres especializados dentro del programa Líderes para el mundo. Se ha tratado de un programa voluntario para el desarrollo de competencias personales y profesionales, dirigido específicamente para el alumnado de Másteres Universitarios. El alumnado con una asistencia superior al 50% ha recibido certificado de participación.
- La tasa de asistencia del alumnado al conjunto de sesiones ha sido del 94%.
- La valoración global del título realizada por el alumnado en lo que respecta a docencia del título es la siguiente (Procedimiento P2 del SGCT):

SOBRE LA DOCENCIA DEL TÍTULO 1 indica totalmente EN DESACUERDO - 10 indica totalmente DE ACUERDO - N indica NO SABE	Media
1. La formación recibida ha sido adecuada	7,6
2. Se han cumplido las expectativas previstas respecto al título	6,2
3. Las actividades y la labor docente del profesorado han sido apropiadas	7,7
4. Los resultados alcanzados han cumplido los objetivos y competencias previstos	6,6
5. La atención recibida por el profesorado ha sido adecuada	7,1
6. La metodología utilizada para el aprendizaje y desarrollo de competencias ha sido adecuada	7,1
7. La distribución teórico-práctica ha sido adecuada	6,2
8. La distribución temporal y coordinación de asignaturas a lo largo del Máster ha sido correcta	5,8
9. Los horarios propuestos para el desarrollo de las asignaturas han sido adecuados	6,9
10. Las fechas de exámenes han sido adecuadas	7,0
Respuestas recogidas:	9

- La valoración global del Máster ha ascendido a 6,1 s/10.
- Se ha cumplido con el programa establecido en la memoria pero en la evaluación continua del mismo se han detectado dificultades en algunas asignaturas, concretamente en "Procesos clave en la dirección de personas", "Relaciones laborales", "Nuevos paradigmas en la dirección de personas" y "Negociación y resolución de conflictos". Todas estas asignaturas han sido percibidas por el alumnado como poco estructuradas, en la mayoría de los casos por el número de docentes que han colaborado en ellas. Para el curso 2014/15 se ha reducido el número de docentes y/o se ha potenciado la coordinación de la asignatura para reducir esta incidencia.

Fortalezas y logros

- Se realizaron análisis continuos a lo largo del curso para corregir en todo momento las dificultades detectadas, fundamentalmente de coordinación entre el profesorado.
- El alumnado participó en varias actividades propuestas por la Universidad donde han podido aplicar de forma real lo aprendido en clase. Un ejemplo de ello fue la colaboración en el proceso de selección de alumnado para el Programa *Red Innprende*, programa realizado por LLS para la Fundación Cruzcampo.
- Combinación óptima de clases teóricas y otras que permiten la aplicación práctica de los contenidos, dirigidas por profesionales de primer nivel en el ámbito de la Gestión de Personas.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- La valoración general del alumnado sobre su experiencia en esta primera edición 6,1 s/ 10 en la encuesta de satisfacción global sobre el título (P2 Sistema de Garantía de Calidad), debe mejorarse.
- Algunos de los coordinadores de asignatura no cumplieron con sus funciones, generando algún que otro solapamiento en los contenidos. Desde Loyola Leadership School se informó a los responsables y se dio apoyo y orientación para que no volviera a suceder.
- El nivel del alumnado es muy diferente, ya que suelen proceder de ámbitos de estudio diversos (pedagogía, psicología, derecho...), por lo que se propone generar material básico con conceptos claves que se incorporen a la documentación para leer durante la primera fase del programa.
- Con respecto a las Prácticas Académicas, se propone mejorar la comunicación con las empresas al objeto de clarificar lo que se pretende que el alumnado entrene en el desarrollo de las mismas. Para ello se potenciará la figura del coordinador de prácticas.
- Con respecto al TFM, aunque se trata de un máster profesional en el que prima la aportación del alumno a la resolución de problemas reales, se han detectado deficiencias de conocimiento en el alumnado, sobre la estructura y metodología que debe contener un trabajo de investigación. Se recomienda realizar talleres específicos al efecto y adelantar todo el proceso de asignación/elección de temas por el alumnado.

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

Análisis

- Durante el curso académico 2013-14 se pusieron en marcha los siguientes procedimientos del SGCT:
- Procedimiento para el análisis del rendimiento académico (P1),
 - Procedimiento para la evaluación de la satisfacción global del título (P2),
 - Procedimiento para sugerencias y reclamaciones (P3), y
 - Procedimiento para la evaluación y mejora de la enseñanza y el profesorado (P4).
- En el procedimiento P2, evaluación de la satisfacción global del título se ha realizado un cambio en la herramienta P-2.I, encuesta al alumnado, del procedimiento. El formulario se pasó al alumnado para su respuesta on line. La nueva herramienta ha sido incorporada al SGCT.
- Otro cambio importante en este procedimiento es el relativo a 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 se ha tenido entre todo el alumnado del Máster y la dirección de la escuela de postgrado, 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 2013. No se pasó hoja de firmas de los asistentes a la misma.
- No se han implantado el resto de herramientas del procedimiento: P-2.2 Encuesta al profesorado, P-2.3 Encuesta al PAS, P-2.IV, Evaluación de competencias estudiantiles opinión del alumnado, P-2.V, evaluación de competencias estudiantiles opinión del profesorado. P-2.VI, Evaluación de competencias estudiantiles opinión de asesores académicos.
- El procedimiento P3, sugerencias y reclamaciones, se ha puesto en funcionamiento con el diseño del buzón de quejas, sugerencias, reclamaciones y felicitaciones de la Universidad y su incorporación a la web mediante la aplicación informática correspondiente. Falta por finalizar el desarrollo del sistema que permita la obtención de indicadores y la gestión completa del buzón. Como mejora y para facilitar su conocimiento, se propone incorporar la información en el Manual de Bienvenida del alumnado.
- En la implantación del procedimiento P4, Evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado, se realizó un cambio en la escala de valoración en la herramienta P-4.I, Evaluación docente del profesorado. Opinión del alumnado. La escala pasó de 1 a 5 a otra de 1 a 10. En el cuestionario no se tomaron datos del perfil personal (edad y género) ni académico (interés por la materia, grado de dificultad) del alumnado. 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 de la actividad docente del profesorado, además de una tasa de evaluación del 100%, es decir, todas las asignaturas y profesores fueron evaluados.

Las incidencias en las asignaturas fueron recogidas por la *Programme Manager* del Máster. Aunque no se utilizó la herramienta P-4.II. Informe de incidencias en las asignaturas (elaborado por el coordinador de la asignatura).

Tampoco la herramienta P-4.IV Sobre el Trabajo Fin de Máster.

Se pretenden ir incorporándolas sucesivamente.

- El procedimiento para la evaluación de las prácticas externas (P5) se llevó a cabo por el Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento.

No se aplicaron las herramientas de evaluación de las prácticas externa P-5.II Opinión del tutor o tutora interno/a, P-5.III Opinión del tutor o tutora externo/a ni P-5.IV Opinión del alumnado. Las herramientas se pretende ir incorporándolas sucesivamente.

- El procedimiento para la difusión del título (P6) se ha desplegado a través de la información contenida en la web, los folletos informativos elaborados por el centro, las sesiones informativas a alumnos de grado, visitas al campus y las sesiones específicas desarrolladas para darlos a conocer. Evento Especialízate.

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.

Se constituyó con normalidad la CGCT durante este primer año de implantación del título realizando el primer análisis de la información recogida por el SGCT y la elaboración del plan de mejora del título.

La comisión ha estado formada por los siguientes miembros:

- Responsable de calidad de LLS. Rosa Melero Bolaños
- Coordinadora Académica del MUDPGT. Ana M^a Lucia Casademunt
- Profesor del MUDPGT. Agustín Galán García
- Coordinadora del ámbito del MUDPGT: M^a del Mar Maestre Espejo
- Miembro del PAS: Susana Giráldez Miura
- Profesional externo: Juan Román Gallego. Director de RRHH de Cobre las Cruces
- Representante del alumnado: Elena Salleras

Se ha desarrollado en la intranet el gestor documental para el seguimiento del título. El diseño realizado permite gestionar toda la información del SGCT del título en su primer año de implantación. Sin embargo, de la experiencia del uso del gestor por parte de los responsables académicos y miembros de la CGCT ha surgido la propuesta de implementación de una plataforma informática que pueda gestionar de forma más eficiente la mayor cantidad de información que irá apareciendo conforme se implanten más títulos.

Fortalezas y logros

- Alta participación del alumnado en la evaluación de la satisfacción global del título (100%).
- Realización de reuniones entre la dirección de LLS y todos los estudiantes de la titulación para conocer su opinión sobre la marcha del título y realizar las acciones oportunas.
- 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

- No se ha evaluado la satisfacción del TFM y de prácticas. Se incorpora la medición para el próximo curso.
- El sistema para dar respuesta a sugerencias y reclamaciones ha sido valorado con 4,4 s/10. Se propone incorporar el procedimiento P3, sugerencias y reclamaciones al manual de Bienvenida del alumnado y

finalizar el desarrollo del sistema que permita la obtención de indicadores y la gestión del procedimiento de sugerencias y reclamaciones.

- Propuesta de implementación de una plataforma informática para gestionar el seguimiento de los títulos.
- Se propone eliminar el procedimiento P2-VI. Evaluación de competencias estudiantiles, opinión de asesores académicos. Esta última se propone eliminar por considerar que la función es desarrollada por el profesorado. Sobre la herramienta P-2.VII Evaluación de competencias estudiantiles: opinión de empleadores se propone revisar toda la información que deben facilitar estos e integrarla en una única herramienta.

III. Profesorado

Análisis

El profesorado que ha impartido docencia en el título presenta las siguientes características que lo hacen adecuado para el correcto desarrollo del título:

- Presencia de profesores asociados cuya actividad profesional está directamente relacionada con la docencia impartida.
- Más de un 25% de doctores en el claustro.

La **coordinación docente** es uno de los elementos esenciales en el EEES facilitando el buen desarrollo del crédito ECTS y la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje. La diversidad de áreas de conocimiento, materias y asignaturas que participan en la formación del alumnado, unida al elevado número de profesores que intervienen en el proceso, exigen una estructura de coordinación bien definida que contribuya a dar coherencia y unidad al proceso de formación del alumnado.

Por este motivo se ha establecido una estructura de coordinación docente en diferentes niveles, propuesta extendida a todos los títulos de Máster:

- Dirección Académica del Programa 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 y con la Dirección Ejecutiva del programa Máster. Es un profesor que imparte docencia en el título correspondiente. Su principal labor es la coordinación de la actividad docente del programa Máster. La labor de coordinación se concreta en las siguientes tareas:
 - o Realiza una evaluación continuada del plan de estudios del máster, con objeto de detectar y resolver las posibles disfunciones.
 - o Analizar y evaluar anualmente las competencias de los titulados. La dirección del máster se reúne al menos dos veces al año con la Dirección Académica de la Escuela de Postgrado para el análisis de las competencias asignadas a cada materia con el título, revisión
 - o Recibir los informes de los Coordinadores de Asignatura. Se reúne con ellos al menos dos veces por curso académico para la revisión de Guías Docentes (contenidos, sistemas de evaluación y evaluación de competencias y resultados de aprendizaje) y de las actividades académicas desarrolladas (tipo, ECTS, organización temporal, resultados de aprendizaje) y para coordinar el calendario previsto para las prácticas, trabajos y otras actividades programadas que comportan a los estudiantes trabajo fuera del aula.
 - o Analizar y evaluar anualmente el programa de prácticas profesionales y del desempeño de los estudiantes en este ámbito. La información sobre el programa de prácticas la proporciona el Servicio responsable del mismo.
 - o Analizar y evaluar anualmente los programas de intercambios académicos. La información sobre el programa de intercambios académicos la proporciona el Servicio responsable del mismo.
 - o Elevar informes a la Dirección Académica de la Escuela de Postgrado sobre los recursos, reclamaciones y otras peticiones de los estudiantes de las titulaciones sobre temas propios de las mismas.
 - o La Dirección Académica del Máster podrá recibir las demandas del alumnado sobre la coordinación de actividades y la carga de trabajo. Para ello se reunirá al menos una vez al semestre con el representante del alumnado del curso correspondiente.

- o Formar parte de la Comisión de Garantía de la Calidad del Título.
- Dirección Ejecutiva del Programa Máster, encargado junto con la Dirección Académica del Máster de velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la titulación en general. Es un profesional de reconocido prestigio en el ámbito de conocimiento del programa Máster. Su principal labor es el análisis de las competencias demandadas por el mercado laboral y la correspondiente evaluación y adecuación de las competencias del programa Máster.
- Coordinación de asignaturas. 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 Académica del Máster. La labor de coordinación se concreta en las siguientes tareas:
 - o Celebrar reuniones de coordinación con el profesorado de la asignatura para la planificación de las actividades propuestas en las Guías Docentes. En estas reuniones se concretará la planificación temporal de contenidos, así como los resultados de aprendizaje previstos, actividades programadas para adquirirlos y forma de evaluación de los mismos.
 - o Velar por el desarrollo de las actividades formativas necesarias para la adquisición de los correspondientes resultados de aprendizaje.
 - o Recibir y canalizar las demandas del profesorado de la asignatura sobre aspectos relacionados con la planificación y desarrollo de las actividades formativas propuestas.

Además de las guías docentes elaboradas por el coordinador de la asignatura, el profesorado ha elaborado el guión de la sesión en el que se recogen de manera pormenorizada las actividades que está previsto realizar y que el alumno conoce antes de la sesión.

Aparte de las reuniones celebradas por asignatura, se celebraron dos reuniones con el profesorado del máster los días 10 de diciembre de 2013 y 3 de marzo de 2014.

Las cifras globales del programa en lo que se refiere a **evaluación del profesorado** han sido las siguientes:

Máster Universitario en Dirección de Personas y Gestión del Talento		Media 20013-14
Contenidos de la sesión	1. Los contenidos tienen un elevado grado de actualidad y relevancia	9,07
	2. Los contenidos tratados se adecúan y relacionan con el ejercicio real de la profesión	9,00
Formador y su metodología	3. El profesor explica con claridad los contenidos	8,78
	4. El profesor ha hecho uso de metodología/s adecuada/s para proporcionar un aprendizaje efectivo	8,76
	5. El profesor motiva al alumno a interesarse por la materia	8,64
	6. El profesor se interesa por el aprendizaje del alumno	8,80
	7. El profesor proporciona recursos al alumno para profundizar en el conocimiento de la materia	8,69
Documentación	8. El uso que se ha hecho de la plataforma Moodle para esta sesión me ha parecido útil.	8,60
	9. El guión de la sesión me ha resultado útil para el seguimiento de la materia	8,56
	10. La documentación facilitada me resulta útil para comprender, reforzar y estudiar la materia	8,67
Evaluación global	11. En general, estoy muy satisfecho con la sesión	8,72

Durante el curso 13-14 se creó la Unidad de Formación e Innovación Docente (UFI) de la Universidad Loyola Andalucía, **dirigida a todo el personal docente e investigador**, con la que se pretende 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. Durante el curso 13-14 se desarrollaron los siguientes cursos:

- Curso Guías docentes y planificación: cuyo objetivo estaba orientado a la elaboración de guías docentes en base al aprendizaje basado en competencias.
- Curso Metodologías activas para la docencia universitaria: orientado a favorecer el desarrollo de metodologías que conciben el aprendizaje como un proceso constructivo.

- Curso Evaluación por competencias: el curso se basó en el diseño y desarrollo de sistemas de evaluación de asignaturas basado en competencias.
- Curso Las posibilidades del Moodle en el aula: en el desarrollo del curso se exploraron las posibilidades pedagógicas que la dicha plataforma ofrece.
- I Jornadas de Innovación Docente. Universidad Loyola Andalucía: jornadas orientadas a favorecer el intercambio de experiencias docentes innovadoras entre el profesorado.

Fortalezas y logros

- Implantación del proceso de coordinación horizontal y vertical.
- La valoración general del alumnado sobre la labor docente del profesorado ha sido de 8,73 s/10 en las encuestas de evaluación de la actividad docente del profesorado (P-4.1, Evaluación docente del profesorado. Opinión del alumnado del Sistema de Garantía de Calidad del Título).
- Profesorado de referencia y con experiencia profesional real, especializado en su ámbito de trabajo y por tanto de conocimiento.
- Aplicación en el aula de casos reales extraídos de su vida profesional.
- Adecuado equilibrio entre los docentes de perfil académico y perfil profesional. Hay mayor número de profesorado de perfil profesional, aspecto muy valorable por el alumnado en un máster de estas características.
- Análisis continuo del desempeño del profesorado en el aula mediante las encuestas de calidad que cumplimentan el alumnado al finalizar la docencia. La información que de ahí se recoge se transmite al profesorado en forma de propuestas de mejora. Este permite al profesor adaptarse mejor al grupo y por tanto cumplir las expectativas que de él se tienen.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- Como se ha señalado, se han detectado, en algunas asignaturas deficiencias en la coordinación por lo que se propone mejorar la coordinación entre la dirección del máster, coordinador y profesorado. Aumentar el control por parte del coordinador.
- El profesorado que peor desempeño ha tenido, no imparten clase en el curso 2014-15, habiendo sido sustituidos por otros con mejor cualificación o bien sus sesiones han sido asumidas por los profesores de mayor cualificación.

IV. Infraestructuras, servicios y dotación de recursos

Análisis

- Las infraestructuras, servicios y dotación de recursos durante el año 2013-14 ha sido el adecuado. Los aularios empleados para la docencia se encuentran integrados en edificios inteligentes que disponen de las últimas prestaciones tecnológicas, lo cual redundo en la disponibilidad de medios y en la comodidad del alumnado y el profesorado. Todas las aulas están dotadas con los medios informáticos y tecnológicos necesarios para la utilización de TICs en la docencia: ordenadores, conexión a internet, proyectores y pantallas de proyección, altavoces, etc. Lo que permite el uso de un amplio despliegue de medios audiovisuales para la impartición de las materias.
- El alumnado del MU en Dirección de Personas y Gestión del Talento en la encuesta de satisfacción global del título 2013-14 ha valorado las aulas con un 9,2 s/10 y las infraestructuras en general con un 8,3 s/10.

SOBRE LA INFRAESTRUCTURA 1 indica Totalmente EN DESACUERDO - 10 indica Totalmente DE ACUERDO	Media
20. Las aulas son apropiadas para la docencia	9,2
21. Las instalaciones de las aulas de informática son apropiadas	6,8
22. Las instalaciones de biblioteca son apropiadas	8,9
Respuestas recogidas:	9

- La plataforma Moodle ha permitido el trabajo del alumnado fuera del aula, que el profesorado pueda apoyar las clases con abundante información, actividades y tareas adicionales a las que se realizan en el aula.
- El personal de apoyo ha tenido un desempeño extraordinario, que ha permitido una atención al alumnado inmejorable. La valoración por el alumnado ha sido de 9,1 s/10.
- El grado de satisfacción del alumnado sobre el resto de aspectos puede verse a continuación. Todos los aspectos son altamente valorados, salvo el sistema de sugerencias y reclamaciones, ya comentado anteriormente y la percepción sobre los fondos disponibles.

SOBRE LA GESTIÓN Y LOS SERVICIOS 1 indica totalmente EN DESACUERDO - 10 indica totalmente DE ACUERDO - N indica NO SABE	Media
11. La gestión desarrollada por el servicio de admisión de estudiantes ha sido adecuada	6,7
12. La gestión desarrollada por la Dirección del Máster ha sido adecuada	4,6
13. La atención prestada por las Program Managers ha sido adecuada	9,1
14. La gestión desarrollada por el Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento ha sido adecuada	5,2
15. El sistema utilizado para dar respuesta a las sugerencias y reclamaciones era conocido y adecuado	4,4
16. La atención y horarios de Secretaría me parecen apropiados	3,6
17. La atención y horarios de Biblioteca me parecen apropiados	7,1
18. Los fondos bibliográficos disponibles para el Título son suficientes	5,1
19. La disponibilidad, accesibilidad y utilidad de la información existente sobre el título es la adecuada	4,7
Respuestas recogidas:	9

- La biblioteca de la Universidad está dotada con las principales obras de consulta que resultan de utilidad al alumnado para la preparación de las materias, así como la suscripción a las principales bases de datos.
- Se organizaron sesiones informativas con el alumnado sobre el funcionamiento de la biblioteca y el acceso a los fondos bibliográficos y bases de datos.
- La gestión realizada por el Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento fue valorada con 5,2 s/10. Ya se ha comentado la necesidad de nombrar un coordinador de prácticas que ayude a clarificar con el tutor profesional el plan de trabajo a realizar por el alumnado en su estancia en la empresa u organización.
- El 100% del alumnado del programa ha seguido el proceso de coaching que se les ofrecía y en el que han trabajado las fortalezas y áreas de mejora relacionadas con su futuro desarrollo profesional. El proceso de coaching ha consistido en 3 sesiones presenciales individuales y seguimiento de su plan de acción. Su Coach, Ana López Sousa, resalta el fuerte compromiso por el desarrollo de sus competencias. Los principales objetivos trabajados en dichas sesiones a lo largo de su curso académico se encuentran englobados en tres grandes áreas:
 - Coaching para el desarrollo de habilidades
 - o Comunicación, relaciones interpersonales.
 - o Toma de decisiones.
 - o Liderazgo.
 - o Planificación y Gestión del tiempo...
 - Coaching para el cambio
 - o Búsqueda de nuevos retos profesionales.
 - o Adaptación a un nuevo puesto o función.
 - o Integración en un nuevo equipo...
 - Coaching estratégico o empresarial
 - o Consecución de resultados operativos.
 - o Procesos de reflexión para identificar obstáculos y oportunidades.
 - o Procesos para la toma de decisiones...

Fortalezas y logros

- El máster se desarrolla bajo unas infraestructuras inmejorables. Se han utilizado aulas de grada, aulas modulares, espacios comunes... todo con el fin de favorecer el aprendizaje adaptándose a los contenidos que se iban a trabajar cada día.

- El máster se desarrolla no solo con el apoyo de los docentes y la dirección, sino con el apoyo diario de un equipo de Program Managers que velan por el bienestar del alumnado y para que todo se desarrolle según lo previsto.
- El 100% del alumnado del programa ha seguido el proceso de coaching que se les ofrecía y en el que han trabajado las fortalezas y áreas de mejora relacionadas con su futuro desarrollo profesional.
- El alumnado ha realizado un período de prácticas superior al exigido en el plan de estudios.
- Desde el Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento se han realizado talleres sobre Cómo hacer un CV, Cómo afrontar una entrevista de trabajo y dinámicas de grupo.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- En esta edición, la dirección del programa tuvo una estancia internacional en la Universidad de Chicago, lo que ocasionó alguna deficiencia en el apoyo y orientación académico/ profesional que ha demandado el alumnado. La valoración realizada por el alumnado en este punto fue de 4,6 s/10.

V. Indicadores

Análisis

- El Máster en Dirección de Personas y Gestión del Talento ha sido realizado por 9 personas, todas mujeres.
- Tasa de rendimiento (créditos aprobados sobre matriculados): 100%
- Tasa de éxito (créditos aprobados sobre presentados): 100%
- Nota media de los estudiantes al finalizar la titulación: 8,54

Fortalezas y logros

- En todas las asignaturas las tasas de rendimiento y de éxito han sido del 100%, a la finalización de las convocatorias ordinarias y extraordinarias. La elevada motivación del alumnado ha permitido que la tasa de rendimiento en todas las asignaturas haya coincidido con la tasa de éxito.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

-

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

Análisis

RECOMENDACIONES RECIBIDAS EN EL INFORME DE VERIFICACIÓN

El 28/06/2013 la Agencia Andaluza del Conocimiento emite informe final de evaluación **favorable** del Máster, realizando las siguientes recomendaciones en relación al Criterio 5, en concreto al sistema de coordinación y al Criterio 7, en concreto sobre la información sobre las prácticas.

- 1. Se recomienda que el sistema de coordinación esté en funcionamiento antes de la implantación del título.**

En el momento de la implantación del Máster ha estado en funcionamiento un sistema de coordinación integrado por los siguientes niveles.

- La dirección académica del Máster, responsable máximo del título, se ha encontrado en permanente contacto con los coordinadores/as de asignatura. Y ha procedido a la revisión de las Guías Docentes realizadas por estos (contenidos, sistemas de evaluación y evaluación de

competencias y resultados de aprendizaje), así como de las actividades académicas desarrolladas por los estudiantes.

- Cada asignatura ha contado con un/a coordinador/a académico/a que ha sido 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. La labor de coordinación se concretó en las siguientes tareas: reunión con el equipo de profesores de la asignatura para la planificación de las actividades propuestas.

2. La información sobre las prácticas deberá ser pública antes del comienzo del curso, el alumnado debe estar informado de las entidades que participan, el número de plazas ofertadas en cada una de ellas, los tutores responsables, etc.

- El listado de empresas con las que la Universidad Loyola Andalucía tiene convenio de colaboración está disponible en el Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento para su consulta por los estudiantes.
- Una vez conocido el perfil del alumnado del máster, el Servicio de Empleabilidad y Emprendimiento entra en contacto con las empresas con las que tiene convenio para solicitar disponibilidad en los departamentos de RRHH. Una vez se reciben las ofertas de prácticas, se envía dicha información al alumnado iniciándose el proceso de asignación de alumnos a empresas.

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

Análisis

No se ha realizado ninguna modificación al plan de estudios.

Se han realizado las siguientes modificaciones no comunicadas al Consejo de Universidades en la memoria del MU Dirección de Personas y Gestión del Talento:

Cambios en el Sistema de Garantía de Calidad del Título: Procedimientos P-2.I, encuesta al alumnado y P4, Evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado, se realizó un cambio en la escala de valoración en la herramienta P-4.I, Evaluación docente del profesorado. Opinión del alumnado. La escala pasó de 1 a 5 a otra de 1 a 10. Han sido detallados con anterioridad en este informe.

Los cambios serán incluidos en la memoria del título, en la solicitud de una futura modificación de la misma.

VIII. Plan de mejora del título

Análisis

Ver Anexo I. Plan de Mejora del título



	PLAN DE MEJORA DEL TÍTULO	P-9-I
--	----------------------------------	--------------

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

CURSO: 2013/14

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	Generar material básico con conceptos claves que se incorporen a la documentación para leer durante la primera fase del programa.	Nº de materiales básicos recomendados	Coordinadores de asignatura	Revisión del material recomendado	Al menos un material complementario previo a la sesión
Media	Prácticas Académicas, mejorar la comunicación con las empresas al objeto de clarificar lo que se pretende que el alumnado entrene en el desarrollo de las mismas. Nombramiento de coordinador de prácticas	Reuniones entre coordinador de prácticas y tutor profesional	Coordinador de prácticas	Encuesta	1 reunión como mínimo
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 realizados	Dirección Académica de LLS	Encuesta alumnado sobre valoración utilidad para la elaboración del TFM	Celebración de 2 talleres sobre metodología
INFORMACIÓN RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE LA CALIDAD Y DE SU CONTRIBUCIÓN AL TÍTULO					
Alta	Revisar el procedimiento P2	Encuestas modificadas	Dirección Académica de LLS	Revisión procedimiento P2	Cuestionarios disponibles y procedimiento implantado en el curso 2014-15
Alta	Evaluar la satisfacción del TFM y Prácticas externas	Encuesta de evaluación revisada	Dirección Académica de LLS	Observación aplicación del procedimiento	Tener retroalimentación del alumnado sobre satisfacción TFM y prácticas



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
Baja	Incorporar el procedimiento P3, sugerencias y reclamaciones al manual de Bienvenida del alumnado para el curso 2015-16.	El procedimiento se explica en el Manual de bienvenida	LLS	Revisar el manual de bienvenida del alumnado	Incorporar el procedimiento en el curso 2015/16
Baja	Implementar una plataforma informática para gestionar el seguimiento de los títulos.	Existencia de la plataforma	TIC		
PROFESORADO					
Alta	Sustituir profesorado con mala valoración por otro con mayor cualificación para el curso 2014-15	Nº de profesores con valoración inferior a 3,5	Dirección Académica de LLS	Encuestas evaluación profesorado	Menos de 3
Alta	Mejorar coordinación de asignaturas	Nº de acciones de coordinación	Dirección Académica del Máster	Encuesta percepción	Mejorar percepción con respecto curso actual
INFRAESTRUCTURAS, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS					
Alta	Aumentar la dedicación de la dirección académica del programa.	Percepción alumnado		Encuesta	A incorporar en el curso 2014-15

1: A=ALTA (se resolverá para el próximo curso 2014-15); M=MEDIA (se resolverá para el curso 2015-16); B=BAJA (se resolverá para el curso 2016-17)

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)