

Informe de Seguimiento del Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz

A. DATOS DEL TÍTULO

ID Ministerio	4313453
Denominación del Título	Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz
Universidad	Universidad de Cádiz
Centro/s	11006528 Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad/es Participante/s	
Rama de Conocimiento	Ciencias Económicas y Empresariales

B. ÁMBITO NORMATIVO

El seguimiento se tramita de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 28 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. La evaluación se ha llevado a cabo de acuerdo con los criterios y directrices para el Aseguramiento de la Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG) establecidos en la Guía para la renovación de la acreditación de los títulos universitarios de grado, máster y doctorado de la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA).

La Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía, de conformidad con lo establecido en la Ley 9/2021, de 23 de diciembre, por la que se crean la Agencia Empresarial para la Transformación y el Desarrollo Económico (TRADE) y la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA), tiene atribuidas las competencias de evaluación y acreditación de las actividades universitarias.

C. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN

La Comisión de seguimiento, de la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía, es la competente para efectuar la evaluación de la solicitud de la seguimiento de los títulos oficiales presentada por la Universidad. El presente informe es emitido por dicha comisión formada por expertos en la materia que actúan en régimen de independencia y autonomía.

Revisada y analizada la documentación aportada por el título y las evidencias presentadas en este informe, la Comisión expone las siguientes valoraciones, sobre las que se pueden contemplar aspectos que deben ser subsanados.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRFKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 1/10	

MOTIVACIÓN

INTRODUCCIÓN

La comisión para el seguimiento del Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz ha examinado el autoinforme remitido por la coordinación del título, así como la documentación complementaria disponible en los espacios institucionales del Centro y de la UCA, lo que permite emitir el presente informe. El Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos es un título oficial de 60 ECTS, implantado en el curso 2012/2013 y renovado en 2021, adscrito a la Facultad de CC. Económicas y Empresariales. El programa se imparte en modalidad semipresencial-híbrida, conforme a lo establecido en la Memoria Verificada y según se recoge expresamente en los datos identificativos del título, integrando docencia presencial y dos asignaturas impartidas íntegramente en línea a través del Campus Virtual (Moodle) bajo criterios académicos homogéneos. La estructura académica del máster responde adecuadamente al diseño previsto en la Memoria, integrando actividades presenciales, docencia online, metodologías aplicadas y la realización obligatoria del Trabajo Fin de Máster. El título no incorpora itinerarios diferenciados, dobles titulaciones ni estructuras curriculares específicas según declara el propio autoinforme. El análisis realizado se fundamenta en el autoinforme institucional, la información pública disponible en los portales oficiales del Centro y de la Universidad, así como en la documentación contenida en el Sistema Interno de Garantía de Calidad. Todo ello permite evaluar el grado de cumplimiento de los criterios establecidos por ACCUA en la convocatoria vigente.

CRITERIO 1. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE

Se alcanza parcialmente

Justificación

El título ofrece una información pública amplia, actualizada y coherente sobre sus características esenciales y sobre el desarrollo operativo del programa. La web oficial del máster, accesible desde los espacios institucionales de la Facultad, permite consultar la denominación del título, el centro responsable, la modalidad de impartición, el número de plazas, el idioma de docencia, la fecha de implantación y el resto de datos identificativos. Asimismo, se publican los procedimientos de acceso y admisión, la normativa de reconocimiento y transferencia de créditos, la información relativa al TFM y a las prácticas externas, así como el plan de estudios y las guías docentes, que incluyen competencias, contenidos, metodologías, sistemas de evaluación y cronogramas.

La comisión valora positivamente que toda esta información se presente de manera estructurada y con un nivel de actualización adecuado, permitiendo que los futuros estudiantes dispongan de una visión clara y completa del funcionamiento del máster. Se aprecia, además, que la web del título mantiene una coherencia terminológica y documental con la Memoria Verificada, lo que garantiza la consistencia entre la descripción pública del programa y su diseño oficial. La accesibilidad a esta información facilita la orientación del estudiantado, tanto en el proceso de ingreso como en el desarrollo de las distintas actividades académicas.

En relación con la difusión de resultados, el título publica sus indicadores académicos y de satisfacción a través de la propia web y del Sistema de Información de la UCA. Estos datos permiten consultar la evolución de las tasas de rendimiento, éxito, abandono y duración media de los estudios, así como la valoración que realizan los diferentes

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRFKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 2/10	

colectivos (alumnado, profesorado, egresados y entidades colaboradoras) sobre distintos aspectos del título. La comisión constata que esta información se integra dentro del Proceso P01 - Difusión de la Información del SGC UCA 3.0, evidenciando un esfuerzo institucional por asegurar la transparencia en la publicación de resultados y por mantener actualizados los indicadores utilizados para la revisión anual del programa.

No obstante, la documentación vinculada al Sistema Interno de Garantía de Calidad (SIGC) del título aparece repartida entre distintos espacios institucionales, como la web del máster, la web del Centro, el Sistema de Información de la UCA y el espacio COLABORA. El propio autoinforme reconoce esta fragmentación, que obliga al usuario a navegar entre repositorios para acceder a los procesos del sistema, la composición de la CGC, la normativa, los autoinformes, los informes de acreditación o los planes de mejora. Esta dispersión dificulta que los grupos de interés, especialmente aquellos ajenos a la estructura interna de la universidad, puedan disponer de una visión completa y centralizada del funcionamiento del SGC.

Por todo ello, la comisión considera que el título debe avanzar hacia un modelo de mayor centralización y homogeneidad en la presentación de la información relacionada con el SIGC. La consolidación de un punto único de acceso permitiría mejorar la claridad del sistema de información pública, facilitar su navegación, reforzar la transparencia documental y asegurar un alineamiento más pleno con los estándares de accesibilidad y centralización exigidos por ACCUA. Esta mejora favorecería, además, la comprensión del funcionamiento del sistema por parte de usuarios externos y contribuiría a una percepción más sólida de la calidad del programa.

Aspectos que deben ser subsanados

Se debe unificar y centralizar en un único espacio web toda la documentación del Sistema Interno de Garantía de Calidad (SIGC) del título (incluyendo procesos, responsables, normativa, composición de la CGC, autoinformes, modificaciones de memoria, informes de renovación de acreditación y planes de mejora), con el fin de mejorar la accesibilidad, coherencia documental y claridad para los grupos de interés.

CRITERIO 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

Se alcanza

Justificación

El máster se integra de forma adecuada en la versión 3.0 del Sistema Interno de Garantía de Calidad de la Universidad de Cádiz, que cuenta con un Manual de Calidad, ocho procesos institucionales y protocolos propios del Centro. La Política de Calidad de la UCA y la Política de Calidad de la Facultad de CC. Económicas y Empresariales proporcionan un marco estable y coherente en el que se enmarca el título. La Comisión de Garantía de Calidad del Centro (CGC) presenta una composición equilibrada, con representación de la dirección del Centro, coordinación de títulos, departamentos, estudiantado, PTGAS y agentes sociales, lo que asegura la participación efectiva de los principales grupos de interés.

La comisión valora de manera especialmente positiva la regularidad y el funcionamiento operativo de la CGC, que durante el curso 2023/24 mantuvo un número significativo de reuniones destinadas al análisis de indicadores académicos, resultados de satisfacción, datos del profesorado y revisión de normativa interna. Esta dinámica de trabajo ha permitido consolidar una estructura de seguimiento eficaz, en la que los acuerdos adoptados se

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRFKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 3/10	

encuentran debidamente reflejados en la documentación disponible en los espacios institucionales, garantizando así la trazabilidad documental del sistema.

Junto a ello, el sistema dispone de procedimientos formalizados para el diseño, revisión y mejora del título, así como para la recogida y análisis de información relevante. El Plan de Mejora del máster, plenamente actualizado, integra recomendaciones procedentes de procesos de verificación, seguimiento y acreditación previos, definiendo de manera clara responsables, prioridades, temporalización e indicadores de seguimiento. Este instrumento refleja la madurez del sistema y su orientación hacia un ciclo real de mejora continua, articulado en coherencia con el modelo PDCA.

Asimismo, la comisión destaca que la participación de los distintos colectivos, especialmente del estudiantado y del profesorado, se ha mantenido estable en los procesos internos de calidad, contribuyendo a una toma de decisiones fundamentada y plural. El análisis anual de tasas, de los resultados de satisfacción y de los informes derivados de programas como DOCENTIA-UCA se integra de manera coherente en la revisión global del título.

No obstante, aunque se identifican oportunidades de refuerzo ligadas principalmente a la difusión pública del SGC, a la centralización documental y a la mejora de la participación en determinadas encuestas institucionales, estas cuestiones no afectan a la valoración global del criterio, que se considera plenamente alcanzado. Se trata de aspectos que permiten seguir fortaleciendo la accesibilidad, la transparencia y la visibilidad del sistema, pero no comprometen su correcta implantación ni su funcionamiento operativo.

Aspectos para la mejora del título

Se recomienda continuar avanzando en la centralización de la documentación del SGC, favoreciendo que los responsables académicos y los grupos de interés dispongan de un punto de acceso más integrado a los procesos, normativa, indicadores y evidencias del sistema, evitando la dispersión entre distintos espacios institucionales.

Se recomienda potenciar la trazabilidad pública del funcionamiento anual del SGC, incorporando (cuando sea posible) resúmenes ejecutivos de los principales acuerdos alcanzados por la CGC y su relación directa con el ciclo PDCA del título, para reforzar la transparencia y la comprensión del sistema por parte de los grupos de interés.

Se recomienda profundizar en la vinculación entre los indicadores del SGC y las acciones de mejora, destacando en futuros autoinformes cómo los cambios implementados han influido en la evolución de tasas académicas, en la satisfacción de los distintos colectivos o en la calidad de procesos clave como coordinación docente, TFM o prácticas externas.

Se recomienda reforzar la difusión y accesibilidad de la Política de Calidad del Centro y del Plan Director, asegurando que su actualización y principales líneas estratégicas sean fácilmente localizables y comprensibles para estudiantes, PDI, PTGAS y agentes externos.

Se recomienda mantener y, cuando sea posible, ampliar las acciones que favorecen la participación de los grupos de interés en los procesos SGC (por ejemplo, tutores externos, egresados y estudiantado), garantizando que sus aportaciones queden claramente integradas en la toma de decisiones y en el Plan de Mejora.

CRITERIO 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO

Se alcanza parcialmente

Justificación

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRFKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 4/10	

El diseño del Máster en Dirección de los Recursos Humanos se ajusta a la Memoria Verificada y a las modificaciones aprobadas, manteniendo una estructura estable desde su implantación en 2012/13. El título ha incorporado ajustes puntuales (como la posibilidad de docencia en inglés en determinadas actividades y la adaptación al RD 822/2021) sin alterar la configuración fundamental del plan de estudios. La demanda del programa es elevada, con tasas de ocupación y preferencia superiores a la media del Centro, y el perfil de ingreso se corresponde con las titulaciones afines previstas en la memoria. La comisión aprecia que estos indicadores de demanda reflejan la consolidación del máster en su ámbito disciplinar y una percepción positiva del título entre los potenciales estudiantes.

La modalidad semipresencial se aplica correctamente, combinando dos asignaturas impartidas íntegramente en línea con el resto de asignaturas presenciales. El análisis realizado muestra que esta combinación se ajusta fielmente a lo establecido en la Memoria Verificada y que no se han detectado modalidades no autorizadas ni desviaciones respecto al diseño formativo previsto. Asimismo, los procedimientos normativos asociados al reconocimiento de créditos, permanencia, TFM y prácticas externas se desarrollan conforme a la normativa institucional y del Centro, sin incidencias destacables. Las guías docentes se actualizan anualmente y se integran en el marco del SGC a través del Proceso P03, lo que garantiza su coherencia interna y su adecuación a los objetivos formativos del programa.

La coordinación docente está formalmente establecida y participa en la planificación, seguimiento y revisión de la docencia. La comisión valora positivamente que la estructura de coordinación incluya tanto la planificación académica anual como la verificación de las fichas 1B y la revisión de las guías docentes, asegurando un control razonable sobre la coherencia de contenidos, metodologías y sistemas de evaluación. Sin embargo, el propio autoinforme identifica áreas de mejora vinculadas a la homogeneidad metodológica entre asignaturas y a la coherencia temporal de la carga de trabajo y de las entregas, especialmente en el seno de un mismo módulo.

Estas cuestiones se reflejan en la evolución de determinados indicadores de satisfacción del estudiantado, que apuntan a la necesidad de reforzar y armonizar algunos aspectos de la planificación docente. En particular, el alumnado ha señalado diferencias perceptibles en el enfoque metodológico, el volumen de trabajo exigido y el calendario de entregas entre asignaturas estrechamente relacionadas, lo que sugiere la conveniencia de mejorar la coordinación horizontal. La comisión entiende que estas necesidades justifican la valoración de cumplimiento parcial, dado que afectan a la experiencia formativa y a la percepción general del programa.

Por ello, se considera esencial que el título avance hacia mecanismos más sistemáticos de alineación metodológica, equilibrio de cargas y programación de actividades y evaluaciones, especialmente dentro de los módulos donde se han identificado mayores desajustes. Esta mejora permitirá reforzar la coherencia interna del máster, optimizar la distribución temporal del trabajo del estudiantado y contribuir a la mejora de los indicadores de satisfacción asociados al desarrollo docente.

Aspectos que deben ser subsanados

Se deben reforzar los mecanismos de coordinación docente, garantizando una mayor homogeneidad metodológica entre asignaturas y una mejor coherencia temporal en la distribución de cargas de trabajo y entregas. Esta mejora debe centrarse especialmente en los aspectos señalados en el autoinforme, vinculados a la necesidad de alinear metodologías y secuencias formativas entre materias del mismo módulo, de manera que se fortalezca la coherencia interna del programa y eso mejore la percepción del estudiantado reflejada en los indicadores de satisfacción.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRFKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 5/10	

CRITERIO 4. PROFESORADO

Se alcanza

Justificación

El equipo docente del Máster en Dirección de los Recursos Humanos presenta un nivel de cualificación y experiencia plenamente adecuado al perfil y objetivos del título. Predomina el profesorado permanente de la UCA, con una alta proporción de Titulares y Catedráticos, un volumen significativo de quinquenios y sexenios de investigación activos, y una trayectoria consolidada en docencia e investigación. A ello se suma la participación continuada de directivos y responsables de Recursos Humanos, así como de profesorado doctor de otras universidades, lo que aporta una dimensión aplicada y externa alineada con la orientación profesionalizante del programa. La diversidad del equipo, que combina experiencia académica, técnica y profesional, contribuye de manera efectiva a la consecución de los resultados de aprendizaje asociados a un máster de carácter profesionalizante.

La comisión destaca especialmente que la composición del profesorado evita una excesiva fragmentación de asignaturas y garantiza una distribución equilibrada de la carga docente. Esta adecuación en la planificación permite que las materias cuenten con responsables con dedicación suficiente para realizar un seguimiento individualizado del estudiantado, asegurando la supervisión continua de actividades, trabajos y procesos de evaluación. Esta estructura contribuye, además, a la coherencia interna del programa y facilita el desarrollo coordinado de las competencias propias del título.

La actividad del profesorado se evalúa mediante el programa DOCENTIA-UCA, con una tasa de participación superior a la media del Centro y resultados de EXCELENTE para la totalidad de los docentes evaluados. Estos resultados, junto con los elevados niveles de satisfacción del alumnado en relación con la actuación docente, refuerzan la percepción de calidad y solvencia del equipo académico. Asimismo, la satisfacción global del PDI con el máster presenta valores igualmente altos, lo que sugiere una identificación positiva del profesorado con la estructura y organización del programa.

Los procedimientos relativos al TFM y a las prácticas externas extracurriculares se encuentran claramente regulados, con criterios transparentes para la asignación de tutores académicos y profesionales. La existencia de normativa específica del Centro y el uso de canales institucionales estables para la gestión de TFM y prácticas garantizan un proceso sistemático y homogéneo de asignación, seguimiento y evaluación, contribuyendo a la coherencia y la consistencia del itinerario formativo.

Por todo lo anterior, la comisión considera que el criterio se alcanza plenamente y que el máster dispone de un equipo docente adecuado en número, cualificación y experiencia, capaz de garantizar un desarrollo académico sólido y alineado con los objetivos del programa. Las evidencias recogidas muestran un profesorado comprometido, bien valorado y articulado en un marco de procedimientos que aseguran la calidad de su actuación.

Aspectos para la mejora del título

Se recomienda reforzar la participación del profesorado en actividades institucionales de innovación docente y actualización metodológica, especialmente en metodologías activas y herramientas digitales aplicadas a la gestión de Recursos Humanos, con el fin de consolidar la mejora continua del equipo docente.

Se recomienda fortalecer la trazabilidad documental de la evaluación docente, incorporando de manera sistemática los resultados agregados de DOCENTIA-UCA u otros procedimientos institucionales en la revisión anual del SGC,

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRfKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 6/10	

para facilitar la conexión explícita entre las evaluaciones docentes y las acciones de mejora asociadas.

CRITERIO 5. RECURSOS Y APOYO A LA DOCENCIA

Se alcanza parcialmente

Justificación

El máster dispone de recursos materiales, infraestructuras y servicios de apoyo adecuados y suficientes para el desarrollo de su actividad. El Campus en el que se imparte el título ofrece aulas equipadas, seminarios, espacios de trabajo colaborativo, laboratorios informáticos, Aula Mac, servicios de biblioteca y recursos TIC institucionales, así como acceso al Campus Virtual y a diversas plataformas y bases de datos. La comisión aprecia que estos recursos se encuentran en un estado adecuado de conservación y uso, y que resultan acordes con las necesidades metodológicas del programa, tanto en su vertiente presencial como en la parte impartida en línea. El estudiantado y el profesorado manifiestan niveles elevados de satisfacción con estos recursos, situándose los indicadores por encima de la media del Centro.

Las prácticas externas extracurriculares se gestionan mediante la plataforma ÍCARO, con altos niveles de satisfacción por parte de estudiantes, tutores académicos y tutores profesionales. Este funcionamiento evidencia la consolidación de un sistema de prácticas eficaz, con canales definidos de comunicación, asignación y seguimiento, que favorecen la vinculación del estudiantado con el entorno profesional de los Recursos Humanos. El título cuenta además con los recursos institucionales necesarios para el desarrollo de las asignaturas impartidas en modalidad online, apoyadas en Moodle y en el soporte técnico de la UCA, lo que asegura la continuidad de la docencia híbrida prevista en la Memoria Verificada.

Asimismo, la comisión valora que el acceso a servicios transversales como biblioteca, reprografía, soporte técnico, atención administrativa, préstamo de recursos y plataformas digitales se encuentre garantizado a través de los canales institucionales de la UCA, lo que contribuye a ofrecer un entorno académico estable. Estos servicios complementan los recursos estrictamente docentes y permiten al estudiantado desarrollar actividades de aprendizaje, búsqueda de información y trabajo autónomo en condiciones adecuadas.

Sin embargo, aun cuando el autoinforme incorpora el indicador general de satisfacción del personal de apoyo a nivel de Centro, no existe un tratamiento específico referido al máster ni una integración diferenciada de esta información en el SGC del título. La ausencia de un indicador propio y de un análisis particular limita la capacidad para evaluar de forma precisa la contribución del PTGAS al funcionamiento del programa y dificulta el cierre completo del ciclo de mejora en esta dimensión. La comisión considera que este vacío analítico impide detectar posibles necesidades, demandas o incidencias que, aun siendo puntuales, puedan tener impacto en la experiencia del estudiantado o en la eficiencia de los procesos administrativos del título.

Por este motivo, se estima necesario avanzar hacia un sistema más estructurado y específico de seguimiento del personal de apoyo vinculado al máster. La incorporación de un indicador propio, su análisis anual y su integración en el Plan de Mejora del título permitirían identificar de forma más clara la contribución del PTGAS al desarrollo del programa, reforzar la trazabilidad del SGC y asegurar una planificación más completa de las actuaciones en este ámbito.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRFRKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 7/10	

Aspectos que deben ser subsanados

Se debe establecer un procedimiento sistemático para recoger, analizar y valorar la satisfacción del personal de apoyo (PTGAS) específicamente vinculado al máster, diferenciándolo del análisis global del Centro, e integrar estos resultados en el SGC del título, garantizando su uso efectivo en la revisión anual y en la planificación de mejoras.

CRITERIO 6. RESULTADOS DEL PROGRAMA FORMATIVO

Se alcanza parcialmente

Justificación

Los resultados del programa formativo son, en términos generales, positivos y coherentes con los objetivos de un máster profesionalizante de nivel MECES 3. Las guías docentes definen actividades formativas, metodologías y sistemas de evaluación alineados con la integración de conocimientos, el desarrollo de competencias avanzadas y la resolución de problemas en contextos profesionales complejos. El TFM exige la aplicación integrada de los aprendizajes y refuerza la coherencia del nivel de cualificación. La comisión destaca que esta estructura metodológica permite al estudiantado enfrentarse a situaciones propias de la dirección de personas, lo que contribuye a afianzar el carácter profesionalizante del programa.

Los indicadores académicos del curso 2023/24 muestran tasas de rendimiento, éxito y presentación elevadas, una duración media de los estudios adecuada y una tasa de abandono contenida, inferior a la media del Centro. Estos resultados reflejan un desarrollo académico sólido y un funcionamiento estable del título, en consonancia con las expectativas institucionales para un máster de estas características. La satisfacción del alumnado con la actuación docente es muy alta y la satisfacción con el TFM presenta una evolución ascendente en los últimos cursos, evidenciando la eficacia de las acciones de mejora implementadas. La satisfacción global con el programa se mantiene en valores próximos a 4/5.

No obstante, el análisis de los resultados presenta carencias relevantes. El autoinforme incorpora la serie temporal de indicadores académicos, pero no desarrolla un análisis interpretativo de su evolución ni comparaciones sistemáticas con la media del Centro o de la rama de conocimiento. La ausencia de un análisis contextualizado impide valorar si las variaciones interanuales responden a tendencias consolidadas, a circunstancias puntuales o a efectos de las acciones de mejora adoptadas, lo que limita la utilidad de la información publicada para orientar decisiones estratégicas.

Del mismo modo, aunque existen encuestas de satisfacción por asignatura y por cohorte, estos resultados no se desagregan ni se analizan en el autoinforme, lo que ralentiza la identificación de áreas específicas de mejora en términos metodológicos, de carga de trabajo o de coordinación docente. La falta de explotación de esta información también dificulta la incorporación explícita de la percepción del alumnado en los procesos del SGC y en la planificación del Plan de Mejora, especialmente en lo referido a la trazabilidad del ciclo PDCA.

Estas limitaciones reducen la capacidad del título para detectar tendencias, identificar áreas específicas de mejora y evidenciar el impacto de las medidas adoptadas en el marco del SGC. La comisión considera necesario avanzar hacia un enfoque analítico más profundo, que incluya comparaciones contextualizadas, análisis longitudinales y una mayor integración de los indicadores de satisfacción por asignatura y por cohorte, con el fin de garantizar un

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRFKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 8/10	

diagnóstico académico más completo y útil para la toma de decisiones.

Aspectos que deben ser subsanados

Se debe realizar un análisis interpretativo y sistemático de la serie temporal completa de los indicadores académicos del título (rendimiento, éxito, evaluación, abandono, graduación, eficiencia y duración media) e integrar este análisis en la revisión anual del SGC. Esto implica explicar variaciones entre cursos, identificar posibles causas, valorar desviaciones relevantes y mostrar cómo esta información orienta decisiones y acciones de mejora.

Se deben comparar los indicadores académicos del título con las medias del Centro o, en su caso, de la rama, garantizando el análisis contextual requerido por ACCUA. Actualmente el autoinforme solo compara la tasa de abandono; el resto carece de referencia comparada.

Se deben incorporar en el autoinforme los resultados desagregados de satisfacción del alumnado por asignatura, así como un análisis diferenciado por cohortes, para permitir la identificación de áreas específicas de mejora. Aunque existen indicadores institucionales por asignatura, no se incluyen ni se analizan en el documento.

Se deben integrar de forma explícita los resultados de satisfacción del alumnado (global y por asignatura) en el ciclo PDCA del SGC del título, evidenciando su uso en la toma de decisiones y en la planificación de mejoras. Actualmente no se muestra trazabilidad de cómo estos resultados influyen en acciones concretas.

CRITERIO 7. ORIENTACIÓN ACADÉMICA, ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD

Se alcanza parcialmente

Justificación

El Máster en Dirección de los Recursos Humanos desarrolla un abanico amplio de actuaciones de orientación académica y profesional. El título participa en programas institucionales de apoyo al estudiantado, organiza jornadas informativas y de salidas profesionales, colabora con entidades del entorno empresarial y mantiene un campus virtual específico como canal estable de comunicación y difusión de información relevante. La comisión valora que estas actuaciones se complementan con espacios de seguimiento académico y tutorías que permiten atender consultas, orientar decisiones formativas y acompañar al estudiantado en su integración en el programa, configurando un sistema de apoyo continuo a lo largo de la formación.

La coordinación combina tutorías grupales e individuales y actividades orientadas a mejorar la empleabilidad en el ámbito de la dirección de personas. Este acompañamiento se ve reforzado por la presencia de profesionales del sector en determinadas actividades formativas y charlas de orientación, lo que contribuye a facilitar el contacto directo con el entorno laboral y a aproximar el programa a la realidad de los Recursos Humanos. Asimismo, el campus virtual del título funciona como un repositorio centralizado de avisos, normativa y recursos, favoreciendo la accesibilidad a la información y la comunicación bidireccional con el estudiantado.

Los datos de empleabilidad disponibles muestran resultados muy positivos para la cohorte analizada, con elevadas tasas de inserción en sectores directamente relacionados con los estudios. Estos datos reflejan una alineación adecuada entre el perfil de egreso y la demanda profesional del sector, y evidencian la pertinencia y actualidad del programa en el contexto del mercado laboral de los Recursos Humanos. Del mismo modo, el análisis de la sostenibilidad del título pone de manifiesto una demanda estable, una dotación suficiente de recursos docentes y materiales y una buena adecuación del perfil de egreso al entorno profesional, lo que refuerza la solidez estructural

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRFKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 9/10	

del máster.

Sin embargo, el criterio no puede considerarse plenamente alcanzado, fundamentalmente por la ausencia de procedimientos sistemáticos para medir la satisfacción de empleadores y egresados. Los datos disponibles proceden de una cohorte con baja tasa de respuesta, lo que impide contar con una muestra representativa, y se apoyan principalmente en indicadores ligados a prácticas externas y en acciones cualitativas puntuales, tales como reuniones con entidades colaboradoras o consultas informales a egresados. Aunque estas aportaciones pueden resultar relevantes, no constituyen un sistema estable y estructurado de recogida de información.

Esta limitación afecta a la capacidad del SGC para integrar de forma plena la perspectiva del mercado laboral y de los egresados en el ciclo de mejora continua del título. Sin un procedimiento periódico, comparado y trazable, es difícil analizar tendencias, identificar áreas de mejora en la empleabilidad, valorar la adecuación del perfil competencial del egresado o fundamentar decisiones en el marco del Plan de Mejora. Por ello, la comisión considera necesario consolidar un sistema formal que permita disponer de información periódica, diferenciada por cohortes y útil para la toma de decisiones estratégicas del programa.

Aspectos que deben ser subsanados

Se debe establecer un procedimiento sistemático y periódico para la recogida, análisis y valoración de la satisfacción de los empleadores específicamente vinculados al máster. Este procedimiento debe permitir disponer de datos estables, comparables entre cursos y plenamente integrados en el SGC del título, de modo que pueda evidenciarse su uso en la toma de decisiones y en el Plan de Mejora.

Se debe implementar un proceso sistemático de análisis longitudinal de la satisfacción de los egresados, que incluya series temporales, comparativas entre cohortes y una interpretación integrada en el SGC. El análisis debe vincular expresamente los resultados con acciones de mejora derivadas del Plan de Mejora del título y garantizar que su explotación sea trazable y suficiente según los estándares ACCUA.

D. CONCLUSIONES DEL INFORME

El presente informe de seguimiento tiene como finalidad aportar información que ayude a las universidades a mejorar la calidad de la implantación de los títulos oficiales.

Córdoba, a fecha de la firma electrónica

EL DIRECTOR

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	MIGUEL RAFAEL AGUILAR URBANO	28/01/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmAHVML4BKW2AGRFKQ4ZCGBG6ET	PÁG. 10/10	