

PROCESO DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN TÍTULOS

INFORME FINAL DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN

DATOS DEL TÍTULO

Número de Expediente (RUCT):	4313013
Denominación Título:	Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo por la Universidad Miguel Hernández de Elche
Universidad responsable:	Universidad Miguel Hernández de Elche
Universidades participantes:	-
Centro/s en el que se imparte:	Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC-VALENCIA)
Nº de créditos:	60
Modalidad:	Presencial
Fecha de verificación inicial:	25-03-2011

VALORACIÓN GLOBAL DEL TÍTULO

Transcurrido el plazo de veinte días para la presentación de alegaciones al Informe provisional y considerando la información disponible del título incluida en el dossier de acreditación y, en su caso, las alegaciones y/o Plan de Mejora presentados por la universidad, se emite el siguiente Informe final de renovación de la acreditación en términos de **Favorable**

Este informe debe hacerse público en la página web del propio título de forma fácilmente accesible.

DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO

CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO

CALIFICACIÓN: B: Se alcanza

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El título está actualizado y se ha implantado de acuerdo a lo establecido en la memoria verificada. Cabe destacar el esfuerzo realizado por llevar a cabo modificaciones de mejora en 1) la organización del título: se ha reducido el número de plazas disponibles para ajustarlo a la demanda, y 2) en el programa formativo: se ha reducido el número de créditos de prácticas sin disminuir su calidad dado que este es uno de los puntos fuertes del título y por otro lado se ha introducido una nueva asignatura (Recursos humanos en el entorno digital) de forma adecuada al perfil de la titulación.

A pesar del trabajo desarrollado en la organización y desarrollo del máster, la tasa de matriculación es limitada, ha sido problemática desde el comienzo de la implantación del título, se redujo número de plazas de 35 a 25. En los últimos años se ha incrementado pero se sitúa aún entre 19 y 21, no llegando a cubrir todas las plazas disponibles (25).

El perfil de egreso no está suficientemente definido, de hecho en la Evidencia 02 - Perfil de egreso, se incluye un informe de inserción laboral que corresponde a otro máster (Marketing y Gestión digital).

CRITERIO 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

CALIFICACIÓN: C: Se alcanza parcialmente

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El título comunica de forma adecuada a través de su web las principales características del programa formativo y de los procesos de calidad. El plan de estudios es fácilmente accesible y contiene la información necesaria. También se accede fácilmente a las guías docentes a través del buscador. La información relativa a procesos de acreditación y seguimiento es accesible. Los principales resultados del título aparecen en la web y son de acceso abierto. Si bien la web es atractiva y despliega la información de forma estimulante para el nuevo alumnado, presenta algunas cuestiones que convendría mejorar en lo relativo a la información que se ofrece a este grupo de interés en su primer acercamiento al título y durante el curso.

En ese sentido, deben actualizarse debidamente y con el tiempo suficiente para la toma de decisiones tanto el calendario académico como la guía académica y el plan de trabajo, pues se presentan los del curso académico anterior.

Hay algunos problemas asociados a las Guías docentes, para las cuales ya se propusieron mejoras en procesos de evaluación anteriores, obteniendo sólo resultados parciales. En las mismas, convendría, como ya se comentó anteriormente, mejorar la presentación de la información: la bibliografía, como ya se recomendó, adecuarla a las normas APA. Por ejemplo, no tienen fecha de publicación, se presentan desordenadas las leyes, sin referenciar o haciéndolo de forma inadecuada. Sigue sin resolverse la falta de concreción sobre los métodos de evaluación en la asignatura "Habilidades directivas", tal y como se evidenció en el Informe de Renovación de la Acreditación anterior. Las guías se parecen mucho en determinadas redacciones, que por la especificidad de los contenidos deberían ser diferentes.

En la asignatura del TFM convendría exponer una calendarización y una explicación del marco temporal más clara. El apartado de actividades formativas y dedicación de horas y normas de evaluación no es claro y presenta deficiencias en su presentación. La descripción de la asignatura de Prácticas en Empresa presenta deficiencias, con párrafos repetidos, texto irregular y no justificado en algunos casos, y sobre todo falta de concreción sobre las prácticas en sí, aportando información generalista.

Para finalizar, convendría hacer referencia a una cuestión menor que quizá debe solventarse: no es demasiado fácil alcanzar la web desde un buscador, suele conducir al Máster de ESIC de Madrid, lo que puede resultar confuso.

CRITERIO 3. SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD (SGIC)

CALIFICACIÓN: B: Se alcanza

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

ESIC tiene diseñado e implantado un Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC), que ellos llaman SGC (Sistema de Gestión de la Calidad) basado en la norma ISO 9001 y ajustado a las directrices del programa AUDIT de ANECA, para todos sus centros y títulos, en el que indica los procesos a seguir y las evidencias que se han de generar.

Este SGC tiene certificada su implantación AUDIT por ANECA (y renovada esta certificación).

Se garantiza con éste la posibilidad de recogida y análisis de la información y los resultados relevantes (de aprendizaje y de satisfacción de los grupos de interés) para la gestión eficaz de cada uno de los títulos de la misma. Con todos estos datos se garantiza la posibilidad de analizar y hacer un seguimiento (mejora continua / acciones de mejora) de cada título.

Este SGIC cuenta con un Observatorio de Inserción laboral para recopilar la información relativa al seguimiento de los egresados, que permite la elaboración de informes de inserción laboral de cada titulación.

En este caso, el Máster que nos ocupa, dispone de las herramientas y evidencias necesarias para llevar a cabo un análisis adecuado de la situación en que se encuentra el mismo, desarrollando, en los casos necesarios, acciones de mejora en atención a las sugerencias de los distintos grupos de interés, así como de las recomendaciones incluidas en los informes de seguimiento y/o acreditación externos al título (AVAP).

Como elemento diferenciador y que, a nuestro parecer es un ejemplo de buena práctica, los resultados se agrupan en un Informe Anual de la Titulación. El Informe analiza el grado de desarrollo y cumplimiento de Objetivos, además de las mejoras llevadas a

cabo y las propuestas para el siguiente curso académico, En este informe se muestran también los resultados sobre la satisfacción de los grupos de interés, de la información recogida en el SGIC: alumnos (con la titulación y el profesorado), egresados, personal docente y no docente, agentes externos, prácticas profesionales y movilidad.

DIMENSIÓN 2. RECURSOS

CRITERIO 4. PERSONAL ACADÉMICO

CALIFICACIÓN: C: Se alcanza parcialmente

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El título ha realizado esfuerzo por incrementar el personal académico, su adecuación en cuanto a cualificación académica, experiencia investigadora y en menor medida, en cuanto a la dedicación para el desarrollo de sus funciones. Sin embargo esta progresión alcanzada en los últimos años no alcanza en su totalidad a cumplir con los estándares establecidos.

Evolución positiva en el número de doctores y de doctores acreditados, llegando al 65% de doctores y al 54% de estos doctores que han alcanzado acreditación ANECA o AVAP sobre el equivalente en dedicación a tiempo completo. Se encuentra por lo tanto muy cercano a los niveles establecidos por la normativa, 70% y 60% respectivamente. Parece plausible que se alcancen estos ratios en el curso 20/21.

Sin embargo no ocurre lo mismo en cuanto al profesorado a tiempo completo que se sitúa en el 32%, cuando la normativa establece que éste debe superar el 50%. Es destacable que en los últimos años el porcentaje de profesorado a tiempo completo se ha reducido en este título cuando la política de profesorado del centro adscrito al que pertenece estimula la contratación de personal académico a tiempo completo. Si bien la especificidad de este máster hace necesario que exista un volumen importante de personal académico externo y vinculado al ámbito profesional de los recursos humanos, se deberían hacer acciones de mejora para cubrir al menos el mínimo de tiempos completos.

El personal académico tiene las competencias adecuadas en el ámbito docente, de manera excelente en el ámbito profesional y con limitaciones en el ámbito de la investigación. Existe un plan de reforzamiento de la investigación que ha favorecido el incremento de doctores, la acreditación de éstos y el comienzo de la obtención de sexenios de investigación, este último punto debería ser recogido en los currículos accesibles en la web y se debería generalizar la solicitud de sexenios de investigación no sólo ante CNEAI-ANECA sino también ante AVAP.

CRITERIO 5. PERSONAL DE APOYO, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

CALIFICACIÓN: B: Se alcanza

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El título cuenta con el personal de apoyo, recursos y servicios adecuados. Cuenta con Unidad de desarrollo profesional, muy valorada por los/as estudiantes por su capacidad para la integración laboral de los egresados. La relación entre el título y las organizaciones donde se realizan las prácticas y/o donde los/as estudiantes comienzan su labor profesional es estrecha y coordinada. Por ello debería modificarse el hecho que en la audiencia con los empleadores sólo se contara con una organización que recibe titulados de este máster, y se incluyeran empleadores de otros títulos diferentes (Máster de Business o Máster de Marketing y Ventas).

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

CALIFICACIÓN: B: Se alcanza

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Los resultados de aprendizaje alcanzados por lo/as titulados/as son adecuados y coherentes con el perfil del título. Los/as estudiantes están satisfechos y muestran las competencias adecuadas propias del título. Los indicadores de rendimiento son altos. Se debería plantear la inclusión de encuestas para empleadores en base a evaluaciones previas.

CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO

CALIFICACIÓN: B: Se alcanza

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Los datos e indicadores del título son más que adecuados con el ámbito temático y el entorno en el que se inserta el título, y son coherentes con las características de los estudiantes de nuevo ingreso y mejoran las previsiones realizadas en la memoria verificada y/o posteriores modificaciones (ej.- se redujo el número de plazas ofertadas).

En cuanto a la satisfacción de los GGII, se planifican encuestas para ellos, con resultados dispares.

En la encuesta de evaluación docente, el profesorado sale bastante bien valorado por los estudiantes (la media supera el 8, escala de 0 a 10). Aun así, la Comisión de la Titulación, en su acta de 11/06/2019 indica que "Las encuestas de profesores siguen sin ser representativas y se pide de nuevo la colaboración del alumnado para completar las encuestas".

La satisfacción del alumnado con la titulación, siendo suficiente, no es muy alta (en el 18/19, alrededor del 7, escala de 0 a 10), Hay algunas cuestiones importantes, como la Coordinación de los profesores o las salas de trabajo en equipo que se puntúan por debajo de 5. En el curso 16/17 la media bajó de un 8 a, en algunos casos, no superar el 5. En un acta de la Comisión de la Titulación (20/03/2019) con respecto a las encuestas y a la valoración se indicó que las encuestas no se están contestando.

Se habla de satisfacción de egresados, que no se mide ni por tanto, se analiza.

También hacen una encuesta sobre las prácticas, con buenos resultados.

La satisfacción del profesorado es alta y, salvo en lo que se refiere al desarrollo de las tutorías, supera el 8 (incluso el 9) en una escala de 0 a 10 (para el curso 18/19).

También se hace una encuesta de satisfacción del PAS. Los resultados para el 18/19 superan el 8 al analizar la comunicación y la gestión y van del 7 y al 8 al hablar de los recursos y las infraestructuras.

Sobre la satisfacción de egresados y de empleadores no hay encuestas ni análisis de ellas. En las entrevistas sí se mostraron muy satisfechos.

A pesar de que cuentan con un Observatorio de Inserción laboral, y de un Departamento de Carreras Profesionales, toman como fuente de información los CV en LinkedIn para hacer un análisis de empleabilidad de los egresados/as. Esta información no es suficiente para conocer la relación de su empleo actual con los estudios realizados o su utilidad para encontrar trabajo.

En las entrevistas se vieron opciones para realizar las diferentes encuestas.

En Valencia, a 03 de diciembre de 2020



Fdo.: Javier Oliver
Director de AVAP