

# PROCESO DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN TÍTULOS

## INFORME FINAL DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN

### DATOS DEL TÍTULO

<b>Número de Expediente (RUCT):</b>	4311707
<b>Denominación Título:</b>	Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos por la Universitat de València (Estudi General)
<b>Universidad responsable:</b>	Universitat de València
<b>Universidades participantes:</b>	-
<b>Centro/s en el que se imparte:</b>	Facultad de Ciencias Sociales
<b>Nº de créditos:</b>	120
<b>Modalidad:</b>	
<b>Fecha de verificación inicial:</b>	29-07-2009

### INTRODUCCIÓN

El procedimiento de evaluación se ha llevado a cabo atendiendo a lo dispuesto en el 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 y, en su caso, demás normativa específica del título objeto de evaluación.

Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en el protocolo de Renovación de la Acreditación de l'Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP).

### 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 expediente de acreditación y, en su caso, las alegaciones y/o Plan de Mejora presentados por la universidad, la Comisión de Evaluación de Títulos de l'Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP) 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

*Estándar: El programa formativo está actualizado y se ha implantado de acuerdo a las condiciones establecidas en la memoria verificada y/o sus posteriores modificaciones*

**1.1 La implantación del plan de estudios y la organización del programa formativo son coherentes con el perfil de competencias y objetivos de la titulación recogidos en la memoria de verificación y/o sus posteriores modificaciones, garantizando el aprendizaje centrado en el estudiante.: B: Se alcanza**

**1.2 El perfil de egreso definido (y su despliegue en el plan de estudios) mantiene su relevancia y está actualizado según los requisitos de su ámbito académico, científico o profesional.: B: Se alcanza**

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

**1.4 Los criterios de admisión permiten que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar estos estudios y en su aplicación se respeta el número de plazas ofertadas en la memoria verificada y/o sus posteriores modificaciones.: B: Se alcanza**

**1.5 La aplicación de las diferentes normativas académicas (permanencia, reconocimiento, etc.) se realiza de manera adecuada y permite mejorar los valores de los indicadores de rendimiento académico.: B: Se alcanza**

**VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 1: B: Se alcanza**

**MOTIVACIÓN:**

El Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, con un plan de estudios de 120 créditos distribuidos en dos años, se implementa de manera coherente con los objetivos y competencias definidos en su memoria de verificación, el documento oficial que establece su estructura y los fines del programa. La Comisión de Coordinación Académica (CCA), formada por profesores responsables de organizar la docencia, revisa anualmente las guías docentes, que detallan actividades, metodologías y evaluaciones, asegurando un enfoque centrado en el estudiante. Este enfoque fomenta la participación activa mediante proyectos transversales, que integran varias asignaturas, talleres con profesionales y prácticas externas gestionadas por la Fundación Universitat-Empresa (ADEIT). La reubicación de la asignatura "Sistema de Relaciones Laborales" al segundo semestre, basada en retroalimentación estudiantil y docente, equilibró la carga teórica y práctica. Con 35 estudiantes por curso, los grupos permiten una enseñanza personalizada, facilitando competencias como la gestión estratégica de recursos humanos. La página web del programa ofrece guías docentes y detalles del plan, reforzando la transparencia.

Desde su implantación, el máster ha pasado por varias evaluaciones, habiendo incorporado diferentes medidas y mejoras que han contribuido a estabilizar la demanda del programa, satisfaciendo una necesidad evidente de este tipo de formación de posgrado en el ámbito de la gestión de recursos humanos.

La secuenciación de las asignaturas del plan de estudios es adecuada y permite la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos para el título.

En lo que atañe a las competencias relacionadas con la aplicabilidad de la tecnología en la dirección y gestión de los recursos humanos, existe una incorporación de estos conceptos de manera transversal en diferentes asignaturas y a través de cursos de formación complementaria (caso, por ejemplo, del curso "Excel para la gestión de personas"). En este sentido, parece que la formación en este plano es impulsada de manera firme desde la CCA del máster, sin embargo, sería interesante incorporar el trabajo de competencias asociadas a la aplicación de la tecnología en este ámbito de manera más exhaustiva en el programa formativo.

El perfil de egreso, que define competencias como diseñar estrategias de recursos humanos o gestionar equipos, es relevante y está actualizado con las demandas del sector. La CCA organiza talleres con directivos de Grefusa, Atresmedia y Repsol, además de mesas redondas de profesionales. El programa Shadowing, con 42 estudiantes desde 2021 (96,2% de satisfacción), vincula el plan de estudios con el mercado laboral. Asignaturas como "Dirección Estratégica de la Empresa" nivelan conocimientos de estudiantes diversos, y proyectos como el Reto Empresa (con Importaco en 2024) aplican contenidos en contextos reales.

Las prácticas curriculares en segundo curso refuerzan la empleabilidad. Encuestas de UVempleo a egresados y empleadores confirman la adecuación al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), con un 73,1% de egresados en empleos relacionados y una valoración de competencias de 8,8 sobre 10. Este sub criterio se alcanza plenamente, ya que el perfil de egreso está alineado con las necesidades profesionales.

Por otro lado, existen procedimientos y mecanismos sistematizados de consulta a los agentes vinculados al título para obtener información, destacando la referencia de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas, con quien se mantiene una estrecha vinculación a través de la Sección de Recursos Humanos de la Asociación Científica de Economía y Dirección de la Empresa (ACEDE). Esto, a priori, puede considerarse como un buen instrumento de aproximación para acercar el perfil de los estudiantes egresados a las demandas en el mercado laboral.

Se evidencian mecanismos de coordinación docente que garantizan la coordinación horizontal y vertical de las asignaturas, tal como se hace constar en las evidencias presentadas. Los estudiantes, de manera general, hacen una valoración adecuada de la coordinación docente.

No obstante, tanto en las reuniones con el estudiantado como en varios indicadores de las encuestas de valoración docente, el alumnado reporta tener la percepción de que existen leves solapamientos en los contenidos del máster. Por consiguiente, se recomienda seguir trabajando en mejorar tanto la coordinación, como en la comunicación hacia el alumnado del valor diferencial de los contenidos del máster con respecto a los propios del grado (estos de carácter más general) para aquellos estudiantes con formación previa en el ámbito de los recursos humanos.

Los criterios de admisión, gestionados por la CCA, priorizan grados en Relaciones Laborales, Psicología, Administración de Empresas o Sociología, con coeficientes de corrección (1 a 0,4) según la titulación, más méritos como experiencia profesional (0,25 puntos), carta de motivación (1 punto) y preferencia de inscripción (hasta 2 puntos). La demanda (631,43% de preinscritos sobre plazas en 2023-24, con 279 solicitudes) refleja interés por el máster. La CCA evalúa solicitudes en julio, asegurando un perfil adecuado, con adaptaciones para estudiantes con discapacidad. La satisfacción estudiantil con el proceso es de 4,71 sobre 5. Este sub criterio se alcanza plenamente, ya que los criterios garantizan un perfil idóneo y respetan las plazas.

Los requisitos de admisión se ajustan a lo previsto, apareciendo debidamente detallados tanto en el sitio web de la Universidad de Valencia como en el sub sitio específico del máster.

En este plano, cabe también destacar que, atendiendo a las evidencias aportadas, las tasas de matriculación se han mantenido estables, estando siempre por encima del 88%. De forma particular, se observan tasas de matriculación del 94,29% en el curso 20-21, el 85,71% durante el 21-22, el 91,43% en el periodo 22-23 o del 88,57% en el curso 23-24.

Las normativas, como el Reglamento de Permanencia y el Reglamento para la Transferencia y Reconocimiento de Créditos, se aplican correctamente. El reglamento permite reconocer créditos de estudios oficiales, experiencia laboral (mínimo 6 meses, hasta 15% del plan) o actividades culturales (hasta 6 créditos optativos).

Todas estas normativas son accesibles desde la web de la Universidad de Valencia. De igual forma, tampoco se observan anomalías en lo que atañe a los procesos de reconocimiento de créditos.

#### **RECOMENDACIONES:**

- Valorar la incorporación de competencias relacionadas con la aplicación de las nuevas tecnologías al ámbito de la dirección y gestión de los recursos humanos en el propio programa formativo del título.
- Seguir trabajando en mejorar la coordinación de los contenidos de las diversas asignaturas del título para evitar eventuales solapamientos.

### **Criterio 2. Información y transparencia**

*Estándar: La institución dispone de mecanismos para comunicar de manera adecuada a todos los grupos de interés las características del programa y de los procesos que garantizan su calidad.*

**2.1 Los responsables de la titulación publican información adecuada y actualizada sobre las características del programa formativo, su desarrollo y sus resultados, incluyendo la relativa a los procesos de seguimiento y de acreditación, facilitando el acceso a dicha información para personas con diversidad funcional.: B: Se alcanza**

**2.2 La información necesaria para la toma de decisiones de los estudiantes y otros agentes de interés del sistema universitario de ámbito nacional e internacional es fácilmente accesible.: B: Se alcanza**

**2.3 Los estudiantes matriculados en el título tienen acceso en el momento oportuno a la información relevante sobre el plan de estudios y los resultados de aprendizaje previstos.: B: Se alcanza**

**VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 2: B: Se alcanza**

#### **MOTIVACIÓN:**

Los responsables de la titulación hacen pública, de manera adecuada y actualizada, la información del programa formativo y su desarrollo. Se ha constatado que tanto la memoria, como los informes internos y externos de

seguimiento están publicados en la web y su consulta es de acceso abierto.

Se ha encontrado con facilidad la información pertinente, que proporciona el centro, respecto a la descripción del plan de estudios, las principales características de este y el apartado de calidad del máster (incluyendo en este sentido apartados específicos de Verificación, Seguimiento y Acreditación, Informes del Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC), Encuestas, e Indicadores).

Por otro lado, se observa que el buzón de sugerencias está dentro de la web del título.

Cabe señalar también que en el informe de seguimiento de la AVAP de 2019, se detectó este aspecto de mejora: la falta de un enlace al Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) en la página web del máster. Tras analizar el autoinforme y las evidencias, se observa que este hecho ha sido subsanado, porque la web del máster ahora incluye un enlace al RUCT que valida el programa, asegurando transparencia y accesibilidad a la información oficial.

Se considera que la información fundamental para la toma de decisiones de estudiantes y otros agentes de interés es fácilmente accesible a través del sitio web. También resulta destacable que la web del máster esté disponible en castellano, valenciano e inglés.

En el momento de la matrícula, el estudiante tiene disponible los horarios de clase, así como la mayor parte de la asignación del personal docente, información de TFM, prácticas externas, calendarios de exámenes, etc.

De igual forma, en el sitio web, se puede encontrar una relación de las competencias que se alcanzan con el título bastante completa, permitiendo ver las asignaturas específicas donde se obtienen esas competencias.

Los estudiantes tienen la información relevante sobre el plan de estudios y los resultados de aprendizaje previstos disponible en todo momento. Según la revisión realizada, los estudiantes tienen acceso con anterioridad al inicio del curso académico a la información de horarios, aulas, calendario de exámenes, guías docentes, asignaturas, TFM, prácticas externas, etc.

### **Criterio 3. Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC)**

*Estándar: En este criterio se analiza si la institución dispone de un sistema de aseguramiento interno de la calidad formalmente establecido e implementado que asegura, de forma eficaz, la calidad y la mejora continua de la titulación.*

**3.1 El SAIC implementado garantiza la recogida y análisis continuo de información y de los resultados relevantes para la gestión eficaz de las titulaciones, en especial los resultados de aprendizaje y satisfacción de los grupos de interés.: B: Se alcanza**

**3.2 El SAIC implementado facilita el proceso de seguimiento, modificación y acreditación del título y garantiza su mejora continua a partir del análisis de datos objetivos y verificables.: B: Se alcanza**

**3.3 El SAIC implementado dispone de procedimientos que facilitan la evaluación y mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.: B: Se alcanza**

**VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 3:** B: Se alcanza

#### **MOTIVACIÓN:**

El Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC), aprobado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en 2020 y revisado en 2023 conforme al programa AUDIT (que evalúa la calidad de los sistemas de gestión universitaria), asegura una gestión eficaz del máster mediante la recopilación y el análisis continuo de datos.

La unidad de calidad, encargada de gestionar encuestas, recoge información sobre resultados de aprendizaje y satisfacción de estudiantes, profesores, egresados, empleadores y el Personal Técnico de Gestión y Administración y Servicios (PTGAS). Las encuestas reflejan una satisfacción estudiantil de 4,07 sobre 5 con el profesorado y de 3,93 con el programa, superando la media del centro (3,80). Los empleadores valoran las competencias con un 8,8 sobre 10, destacando la autonomía (9,0).

Estos datos, disponibles en la página web del máster, son analizados por la CCA, que ha implementado mejoras

como la reubicación de asignaturas y la incorporación de talleres prácticos. La plataforma Aula Virtual facilita encuestas y retroalimentación mediante foros y cuestionarios. Aunque la participación de egresados en encuestas es baja (16 de 120 entre 2018 y 2022), se han lanzado campañas en aula y por correo electrónico para incrementarla. La satisfacción del PTGAS, con un 4,33 en atención al estudiante, supera la media universitaria (4,31). La jornada de acogida y las sesiones de orientación para el TFM refuerzan la gestión de los resultados de aprendizaje. Este subcriterio se cumple plenamente, ya que el SAIC, respaldado por AUDIT, garantiza una mejora continua, aunque aumentar la participación de egresados fortalecería los datos.

También cabe señalar que, en el informe de seguimiento de la AVAP de 2019, se detectó este aspecto de mejora: la página específica del máster no tiene acceso directo a la web con información de calidad, recomendándose un enlace más visible. Tras analizar el autoinforme y las evidencias, se observa que este hecho se ha subsanado, porque la web del máster ha sido homogeneizada, con información de calidad (informes de seguimiento, resultados) accesible directamente y valorada con 4,20 sobre 5 por los estudiantes.

El SAIC, revisado en 2023 bajo el programa AUDIT, estructura los procesos de seguimiento, modificación y acreditación del máster mediante procedimientos que analizan recomendaciones externas y datos objetivos, como la tasa de éxito (99,11% en 2023-24) o la satisfacción estudiantil (3,93 sobre 5). La CCA ha implementado cambios significativos, como la reubicación de la asignatura "Sistema de Relaciones Laborales" en 2024 para equilibrar la carga académica y la creación de un repositorio digital de TFM, ambos aprobados por ANECA.

En el informe de seguimiento de la AVAP de 2019, se detectó este aspecto de mejora: la falta de seguimientos internos para complementar el análisis del SGIC. Tras analizar el autoinforme y las evidencias, se observa que este hecho se ha solventado.

También cabe señalar que la página web del título cuenta con informes como los señalados a continuación:

Procedimiento de Programación Docente (revisión de guías docentes)  
Procedimiento de captación y selección del PDI  
Procedimiento de formación del PDI  
Procedimiento de gestión de los recursos materiales  
Procedimiento de orientación académica y profesional  
Procedimiento de gestión y revisión de las prácticas externas  
Procedimiento de evaluación de la enseñanza - aprendizaje  
Análisis de los indicadores  
Análisis de las encuestas de satisfacción

Tras la revisión de las evidencias aportadas y las distintas reuniones celebradas, se ha podido constatar que el máster tiene implantados procedimientos que facilitan la evaluación y mejora de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El SAIC, alineado con el programa AUDIT, incluye procedimientos claros para evaluar y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, revisando guías docentes, metodologías (como proyectos transversales y talleres prácticos) y tasas de rendimiento. Las prácticas externas, gestionadas con la Fundación Universitat-Empresa (ADEIT), siguen un procedimiento específico, con una satisfacción de 3,82 sobre 5. Un buzón de sugerencias resolvió tres reclamaciones entre 2018 y 2023, demostrando su capacidad de respuesta efectiva.

#### **RECOMENDACIONES:**

- Continuar con la realización de acciones de mejora tendentes a incrementar la participación de los egresados en las encuestas de satisfacción.
- Continuar con la puesta en marcha de medidas dirigidas a establecer procedimientos formalizados de seguimiento interno de la calidad del título que complementen el análisis del SGIC.

#### **DIMENSIÓN 2. RECURSOS**

##### **Criterio 4. Personal académico**

*Estándar: El personal académico que imparte docencia es suficiente y adecuado, de acuerdo con las características*

del título y el número de estudiantes.

**4.1 El personal académico del título reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora.: B: Se alcanza**

**4.2 El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones.: B: Se alcanza**

**4.3 La universidad pone a disposición del profesorado los mecanismos que permiten su actualización y formación continua, teniendo en cuenta las características del título y el proceso de enseñanza - aprendizaje de una manera adecuada.: B: Se alcanza**

**4.4 La universidad ha hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones definidas en los informes de verificación, autorización, en su caso, y seguimiento del título relativos a la contratación y mejora de la cualificación docente e investigadora del profesorado.: B: Se alcanza**

#### **VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 4: B: Se alcanza**

##### **MOTIVACIÓN:**

El cuerpo docente, compuesto por 35 profesores en el curso 2023-24, cumple los requisitos de un máster oficial, con un 94,29% de doctores y un 62,86% de funcionarios. Los profesores, especializados en áreas como Dirección de Empresas o Psicología Social, han incrementado sus sexenios de investigación (de 40 a 59 entre 2018 y 2023), reflejando una sólida actividad investigadora. Profesionales externos, imparten talleres prácticos, aportando la experiencia del sector. Las encuestas estudiantiles valoran la calidad docente con un 4,07 sobre 5, y el 71,6% de egresados en empleos relacionados confirman la relevancia de la formación.

Atendiendo a las evidencias presentadas, existe una minoría de profesores asociados. Si bien es cierto que las reuniones han servido también para constatar que parte del profesorado funcionario o permanente a tiempo completo tiene una experiencia empresarial previa, hecho este que serviría para cubrir la visión de la realidad laboral que debe aportar el profesorado asociado.

Con 35 profesores para 35 estudiantes, el máster cuenta con un número suficiente de docentes, con un 94,29% a tiempo completo en 2023-24. La estructura docente se ha fortalecido, duplicando el número de catedráticos (de 2 a 4) y triplicando sus créditos impartidos (de 3 a 10,5). Las encuestas estudiantiles valoran las tutorías con un 4,71 sobre 5, y la resolución de seis quejas entre 2018 y 2023 demuestra la existencia de un nivel de atención adecuado. También cabe subrayar que la estabilidad del profesorado garantiza continuidad en la docencia.

En el informe de seguimiento de la AVAP de 2019, se detectó este aspecto de mejora: baja participación de catedráticos (2 de 35 profesores, 3 de 120 créditos) y un índice bajo de sexenios (1,1). Tras analizar el autoinforme y las evidencias, se observa que este hecho se ha superado en su totalidad, porque el número de catedráticos se duplicó (4 en 2023-24), sus créditos se triplicaron (10,5), y los sexenios aumentaron de 40 a 59.

En vista de todo lo anteriormente señalado, se puede afirmar que el máster cuenta con un equipo docente sólido y consolidado de gran experiencia, tanto en el plano docente como en el investigador.

La Universidad de Valencia ofrece formación continua a través del Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa (SFPIE), con una participación creciente (de 10 a 26 profesores entre 2018 y 2023). Los cursos, centrados en metodologías activas, tecnologías educativas (como Aula Virtual o H5P) y competencias digitales, responden a las necesidades del máster, con 143 actividades formativas en 2024.

Las Jornadas de Innovación Docente y proyectos como el Reto Empresa, un desafío práctico con empresas, fomentan metodologías innovadoras. Las encuestas valoran la formación docente con un 4,93 sobre 5, superando la media universitaria (4,41).

En el informe de seguimiento de la AVAP de 2019, se detectó este aspecto de mejora: algunos profesores no consideran el perfil diverso de ingreso, causando problemas de comprensión en ciertas materias. Tras analizar el autoinforme y las evidencias, se observa que este hecho se ha conseguido en su totalidad, porque asignaturas como Dirección Estratégica de la Empresa nivelan conocimientos, y proyectos transversales, valorados con 4,14 sobre 5, facilitan la comprensión para todos los perfiles.

La universidad ha cumplido los compromisos de la memoria de verificación, duplicando el número de catedráticos y triplicando sus créditos entre 2018 y 2023. Las recomendaciones de la AVAP, como incrementar los sexenios de investigación (de 40 a 59), se han implementado con éxito. La contratación docente sigue procesos transparentes, y la formación continua ha crecido, con 26 profesores formados en 2023-24.

Los documentos presentados y disponibles en el sitio web del máster sirven para corroborar la labor del equipo de dirección en todo lo que atañe a la memoria de verificación y las distintas solicitudes de modificación realizadas por las preceptivas agencias de calidad. Aquí cabe señalar que, de forma particular, en el sitio web están disponibles los siguientes informes:

Memoria de verificación del máster universitario  
Resolución de verificación del máster universitario  
Informe de evaluación de la ANECA  
Informe de modificación de la ANECA (22/03/2012)  
Informe de modificación de la ANECA (29/09/2016)  
Informe de modificación de la AVAP (16/07/2024)

### **Criterio 5. Personal de apoyo, recursos materiales y servicios**

*Estándar: El personal de apoyo, los recursos materiales y los servicios puestos a disposición del desarrollo del título son los adecuados en función de la naturaleza, modalidad del título, número de estudiantes matriculados y competencias a adquirir por los mismos.*

**5.1 La institución cuenta con personal de apoyo que participa in las actividades formativas es adecuado en función de la naturaleza, modalidad del título, número de estudiantes matriculados y competencias a adquirir por los mismos.: B: Se alcanza**

**5.2 La institución cuenta con recursos materiales puestos a disposición del desarrollo del título, que son adecuados en función de la naturaleza, modalidad del título, número de estudiantes matriculados y competencias a adquirir por los mismos.: B: Se alcanza**

**5.3 La institución cuenta con servicios de apoyo puestos a disposición del desarrollo del título, que son adecuados en función de la naturaleza, modalidad del título, número y características de los estudiantes matriculados y competencias a adquirir por los mismos.: B: Se alcanza**

**VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 5: B: Se alcanza**

#### **MOTIVACIÓN:**

El Personal Técnico de Gestión y Administración y Servicios (PTGAS), formado por ingenieros, licenciados y diplomados, es adecuado para un máster que no requiere técnicos especializados. La Unitat de Formació ofrece formación continua, con un 83,3% de participación en 2022. Las encuestas al PTGAS valoran la gestión de sugerencias con un 4,35 sobre 5, superando la media universitaria en un 75%.

En líneas generales, se cuenta con el personal de apoyo adecuado, tal como consta en las evidencias aportadas por la universidad y conforme a lo expresado en las distintas audiencias.

En base a las evidencias, se puede afirmar que los recursos materiales puestos a disposición del desarrollo del máster son adecuados en función de la naturaleza, modalidad del título, número de estudiantes matriculados, y competencias a adquirir por los mismos.

En este sentido, cabe subrayar que el estudiantado valora muy positivamente las infraestructuras, con una puntuación de 4,36 sobre 5 en las preceptivas encuestas.

La universidad ofrece servicios integrales, como el Plan Integral de Acompañamiento al Estudiantado (PIAE+), el servicio de orientación laboral UVocupació (94% de participación en prácticas) y el programa Shadowing, en el que 42 estudiantes han acompañado a profesionales para observar su trabajo.

La Unitat para la Integració de Persones amb Discapacitat (UVdiscapacidad) garantiza la inclusión mediante adaptaciones curriculares y una reserva del 5% de plazas para estudiantes con discapacidad. Así mismo, el programa UVCultura organiza actividades socioculturales.

Tomando en consideración lo reflejado en las reuniones, el PTGAS es suficiente para dar soporte a las actividades docentes, siendo adecuado para responder a las necesidades de los estudiantes y disponiendo de una formación actualizada para atender las demandas de la comunidad académica.

### DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

#### Criterio 6. Resultados de Aprendizaje

*Estándar: Los resultados de aprendizaje alcanzados por los titulados son coherentes con el perfil de egreso y se corresponden con el nivel del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) de la titulación.*

**6.1 Las actividades formativas, sus metodologías docentes, y los sistemas de evaluación empleados son adecuados y se ajustan razonablemente al objetivo de la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos.: B: Se alcanza**

**6.2 Los resultados de aprendizaje alcanzados satisfacen los objetivos del programa formativo y se adecuan a su nivel en el MECES.: B: Se alcanza**

**VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 6:** B: Se alcanza

#### MOTIVACIÓN:

Tomando en consideración la documentación aportada, en el máster se emplean diversas metodologías de enseñanza que fomentan una formación integral y adecuada para el desarrollo de las competencias necesarias en la dirección y gestión de recursos humanos. Entre estas metodologías destacan las siguientes: La clase magistral, las presentaciones orales de los estudiantes, las lecturas y el análisis de artículos y otros documentos, los debates y análisis grupales, las actividades prácticas dentro del aula, o los estudios de caso. La variedad de instrumentos manejados, además de los datos de satisfacción del alumno en las preceptivas encuestas de valoración docente, corroboran la idoneidad de las metodologías docentes empleadas en el título.

En el informe de seguimiento de la AVAP de 2019, se detectó este aspecto de mejora: la falta de un listado de TFM defendidos o un enlace al repositorio como mejora voluntaria. Tras analizar el autoinforme y las evidencias, se observa que este hecho ha sido subsanado, porque se ha creado un repositorio digital de TFM, aprobado por ANECA, accesible a través de la web del máster, mejorando la transparencia.

En lo que atañe a los sistemas de evaluación, existe coherencia entre las metodologías utilizadas en el contexto de los procesos de enseñanza-aprendizaje y los mecanismos de evaluación empleados.

Los resultados de aprendizaje cumplen los objetivos del programa y se alinean con el nivel 3 del MECES, que exige competencias avanzadas en gestión de recursos humanos. Las encuestas a egresados destacan habilidades como la resolución de problemas (3,4 sobre 5) y la comunicación de resultados (3,6). Los empleadores valoran las competencias con un 8,7 sobre 10, especialmente la autonomía (9,0). La tasa de éxito (99,11% en 2023-24) y la empleabilidad (86,6% en empleos universitarios) confirman la adecuación al nivel requerido.

Al margen de lo anterior, tanto las evidencias presentadas como las reuniones celebradas, reflejan la existencia de unas tasas de finalización de TFM reducidas. No obstante, la CCA ha tomado ya medidas a este respecto, articulando un programa estructurado de reuniones de tutorización continuada y de actividades complementarias que parece haber contribuido a mejorar las citadas tasas de cumplimentación de TFM. La correcta implantación de esta medida resulta corroborada durante las audiencias con estudiantes y docentes, destacando ambos colectivos su positiva valoración de esta medida.

#### Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento

*Estándar: Los resultados de los indicadores del programa formativo son congruentes con el diseño, la gestión y los recursos puestos a disposición del título y satisfacen las demandas sociales de su entorno.*

**7.1 La evolución de los principales datos e indicadores del título (número de estudiantes de nuevo ingreso por curso académico, tasa de matriculación, tasa de graduación, tasa de abandono, tasa de eficiencia, tasa de rendimiento y tasa de éxito), es adecuada, de acuerdo con el ámbito temático y el entorno en el que se inserta el título, y es coherente con las características de los estudiantes de**

**nuevo ingreso y con las previsiones establecidas en la memoria verificada.: B: Se alcanza**

**7.2 La satisfacción de los estudiantes, del profesorado, de los egresados y de los otros grupos de interés es adecuada: B: Se alcanza**

**7.3 Los valores de los indicadores de inserción laboral de los egresados del título son adecuados al colectivo socio-económico y profesional del título.: A: Se supera excelentemente**

**VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 7: B: Se alcanza**

**MOTIVACIÓN:**

El Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos presenta indicadores sólidos, alineados con un posgrado en ciencias sociales en un contexto de alta demanda profesional.

La tasa de matriculación, con un promedio de 95,67% entre 2018 y 2024 (88,57% en 2023-2024), refleja una ocupación casi completa de las 35 plazas, aunque no alcanza el 100% esperado. La tasa de oferta y demanda (631,43% en 2023-2024, con 279 preinscritos) supera ampliamente el 200% estimado, destacando el atractivo del programa. La tasa de graduación (86,96% en 2022-2023) y la tasa de eficiencia (93,08% en 2023-2024) exceden el 80% y 90% previstos, respectivamente. Las tasas de rendimiento (88,12%) y éxito (99,11%) también pueden ser consideradas satisfactorias.

De igual forma, cabe destacar también que las cifras de abandono son totalmente residuales, atribuyéndose de manera general a estudiantes que provienen de otros países, que no pueden seguir con el máster por circunstancias totalmente ajenas a lo puramente académico.

La satisfacción de los diferentes grupos de interés es alta. A modo de ejemplo, en el colectivo de estudiantes, todas las puntuaciones obtenidas son superiores a 3 y, en casi la totalidad de aspectos considerados, la puntuación es mayor a la media del centro y la media de la universidad. Es destacable la percepción sobre la calidad del profesorado (4.07), la percepción de la atención al estudiante (4.71), la actitud docente (4.38) y las infraestructuras (4.36), así como la organización de la enseñanza (4.21). De igual forma, cabe reseñar que en el colectivo de profesorado todas las puntuaciones obtenidas son superiores a 4.5. Los empleadores, por su parte, valoran las competencias con un 8,8 sobre 10, destacando la autonomía.

Los datos cuantitativos aportados por la universidad quedan refrendados por los testimonios recabados durante el desarrollo de las entrevistas con cada uno de los colectivos.

La empleabilidad del máster es sobresaliente en un contexto de alta demanda de profesionales en la dirección y gestión de recursos humanos. El 86,6% de los egresados ocupan empleos de nivel universitario, el 73,1% en puestos relacionados con la titulación, y el 71,6% logran un doble ajuste (empleo adecuado a su formación y satisfacción personal). Además, el 70,1% tiene contratos estables, el 94% trabaja a jornada completa, y el salario medio es de 1.720,20 euros mensuales.

El servicio UVocupació, con un 94% de participación en prácticas, y el programa Shadowing, con 42 estudiantes, impulsan la inserción laboral. El PAM incluye seminarios profesionales y un documento informativo sobre salidas laborales, pero solo los seminarios se han implementado, faltando el documento.

El programa UVEmprén fomenta competencias emprendedoras (valoradas con un 5,1 sobre 10), y se planean talleres adicionales para reforzarlas. La tasa de actividad (92,8%) confirma la adecuación al contexto socioeconómico.

En vista de lo anterior, se puede señalar que la inserción laboral de los egresados del máster es más que adecuada y que satisface una necesidad evidente en el contexto socioeconómico actual.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Fdo.: Francisco Javier Oliver Villarroya".

Fdo.: Francisco Javier Oliver Villarroya  
Director de AVAP

---