



E.DE7.1- Informe de Evaluación y Propuestas de Mejora

DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA					
PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	EVIDENCIAS				
	<ul style="list-style-type: none"> Los métodos de evaluación se adecuan a las competencias del programa formativo. La metodología utilizada en las diferentes asignaturas es variada permitiendo la evaluación de las competencias y de los resultados de aprendizaje. Coherencia entre la metodología utilizada en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los métodos de evaluación. En el proceso de evaluación se ha cumplido lo establecido en las guías docentes. Adecuación del Trabajo Fin de Estudios a las características del Título. La tasa de rendimiento¹ es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios. La tasa de éxito² es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios. La tasa de presentados y 	E. OE4.1 Guías docentes de las asignaturas. SG4. Incidencias producidas del proceso de evaluación de la enseñanza-aprendizaje.			
		Resultados de las encuestas de satisfacción a los grupos de interés			
		ESTUD-01 (Interme)	11- Se está respetando la planificación inicial y las actividades programadas	PUNT	3,91
		ESTUD-02 (Final)	11- Se ha respetado la planificación inicial y las actividades programadas	PUNT	4,08
		ESTUD-01 (Interme)	27-Los conocimientos, habilidades y actitudes propuestos en las guías docentes se están desarrollando adecuadamente.	PUNT	3,62
		ESTUD-02 (Final)	27-Los conocimientos, habilidades y actitudes propuestos en las guías docentes se han desarrollado adecuadamente.	PUNT	3,75
		ESTUD-01 (Interme)	28- En general, los procedimientos y criterios de evaluación desarrollados hasta ahora, se ajustan a los objetivos propuestos	PUNT	3,82
		ESTUD-02 (Final)	28- En general, los procedimientos y criterios de evaluación desarrollados, se han ajustado a los objetivos propuestos	PUNT	3,77
		ESTUD-01 (Interme)	29- El nivel de exigencia de la evaluación se adecua a la docencia impartida	PUNT	3,19
ESTUD-02 (Final)		29- El nivel de exigencia en la evaluación se ha adecuado a la docencia impartida	PUNT	3,54	
EVAL PROF	1-Se han cumplido los aspectos fundamentales de la guía docente	PUNT	4,22		
EVAL PROF	7- La asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura	PUNT	3,90		
EVAL PROF	12-El sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas	PUNT	4,06		

¹ Se puede desagregar en asignatura o materia y curso.

² Se puede desagregar en asignatura o materia y curso.



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

<p>presentadas³ es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> La tasa de abandono de los y las estudiantes de primer curso es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios. La tasa de eficiencia de los graduados y graduadas es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios. La tasa de graduación es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios. 	PROF	15- El nivel del alumno es suficiente para seguir los contenidos de las materias	PUNT	4
	PROF	16- El contenido del programa previsto (nivel y extensión) de las asignaturas que imparto y el periodo real para su desarrollo es el adecuado	PUNT	4,07
	PROF	17- Los procedimientos de evaluación más generalizados en el grado valoran adecuadamente el nivel de competencias (conocimientos, destrezas, actitudes..) que han adquirido los estudiantes	PUNT	4,27
	Indicadores			
	I.DE7.01	Tasa de rendimiento	Puntuación	91.54
	I.DE7.02	Tasa de éxito	Puntuación	99.81
	I.DE7.03	Tasa de presentados y presentadas	Puntuación	91.71
	I.DE7.04	Tasa de abandono de los estudiantes de nuevo ingreso (Curso 16-17)	Puntuación	0
	I.DE7.05	Tasa de eficiencia de los graduados y graduadas (SEGUIMIENTO)	Puntuación	95.35
	I.DE7.05	Tasa de eficiencia (tasa de rendimiento de los egresados) ACREDITACIÓN	Puntuación	95.09
I.DE7.06	Tasa de graduación (Curso 16-17)	Puntuación	94.12	

³ Se puede desagregar en asignatura o materia y curso.



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

INTRODUCCIÓN

:
 Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluiremos las acciones de mejora que se establecieron el curso anterior y la situación en la que se encuentra su desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:

DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA							
2015-16	Mejorar el perfil de ingreso mediante cambios en los procesos de matriculación.	Se produjeron cambios en el proceso de admisión del master. Se incluyeron como criterios de valoración la elección del máster en primera opción y carta de motivación	ALTA	CCA Dirección del Máster	2016	2016	X SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se han desarrollado las acciones de mejora
2015-16	Mejorar la coordinación de los criterios de evaluación, para optimizar la distribución de la carga de trabajo de los estudiantes	Se realizaron reuniones personales de coordinación del profesorado a través del director del máster	Alta	CCA Dirección del Máster	2016	2018	<input type="checkbox"/> SI X NO- Justificación: Se han desarrollado las acciones pero es una acción que se repite anualmente para seguir trabajando en su adecuación.
2015-16	-Adecuar la carga de trabajo y resolver posibles ajustes de contenido y metodología en la docencia	Se realizaron reuniones específicas con los profesores de las asignaturas sobre los que se hayan recibido quejas para gestionar el tema de cargas de trabajo y contenido	Alta	Dirección del Máster	2016	2018	X SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se han desarrollado las acciones de mejora pero es una acción que se repite anualmente para seguir trabajando en su adecuación.



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

2015-16	-Mejorar la comunicación con los alumnos desde el inicio de curso	Reuniones con los alumnos en clase o a través de delegados sobre los procedimientos y criterios de evaluación y ajuste a los objetivos propuestos y lo previsto en el verifica	Alta	Dirección del Máster	2016	2018	X SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se han desarrollado las acciones de mejora pero es una acción que se repite anualmente para seguir trabajando en su adecuación.
2015-16	Mejora de la coordinación de la evaluación y los objetivos del master	Reuniones de coordinación de los profesores para revisar y mejorar el ajuste entre procedimientos y criterios de evaluación y objetivos del master y entre las propuestas de las guías docentes y el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes	Alta	CCA Dirección del Máster	2016	2018	X SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se han desarrollado las acciones de mejora pero es una acción que se repite anualmente para seguir trabajando en su adecuación.

1 y 2) Los métodos de evaluación se adecuan a las competencias del programa formativo y La metodología utilizada en las diferentes asignaturas es variada permitiendo la evaluación de las competencias y de los resultados de aprendizaje.

Consideramos que los métodos de evaluación utilizados en el curso 2017-2018, al igual que en años anteriores, se adecuan a los resultados de aprendizaje de los diferentes módulos y a los objetivos del programa formativo, desarrollando todas las competencias generales y específicas planteadas en el Plan de estudios del Máster.

Los métodos propuestos para la evaluación en las diferentes guías son diferentes en primer y segundo curso. En el primer curso combinan mayoritariamente la evaluación continua con la realización de pruebas escritas y en algún caso, de trabajos. En el segundo curso, se utiliza principalmente la evaluación continua y el desarrollo de trabajos tanto individuales como grupales. El peso atribuido a cada una de estas opciones varía en función de las competencias que cada asignatura define en su guía académica. La evaluación continua es diversa (resolución de casos prácticos, exposiciones orales, entrega y aprobación de trabajos (individuales y grupales), participación activa en las clases presenciales, discusión/debate en clase, dinámicas concretas como el *rol-playing* así como la valoración del compromiso e implicación del alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje).



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Este sistema se ajusta a lo previsto en la Memoria de Verificación del máster. Estas formas de evaluación se han recogido en los diferentes módulos del Plan de Estudios y se han especificado más detalladamente en las guías docentes. Consideramos que la utilización de este sistema de evaluación permite valorar adecuadamente las competencias a adquirir, no sólo las específicas sino también aquellas básicas y generales relacionadas con la integración y aplicación de conocimientos a la resolución de problemas, habilidades comunicativas o de autoaprendizaje, así como las que hacen referencia a la interacción, negociación, trabajo en grupo y liderazgo, todas ellas clave en el desempeño de actividades profesionales e incluso de investigación relacionadas con el área de los recursos humanos.

El sistema de evaluación de las prácticas externas permite valorar adecuadamente las competencias que se deben adquirir en esas prácticas, tal y como se detalla en el correspondiente informe (DE4).

Por su parte, el sistema de evaluación del trabajo fin de máster a partir de tribunales, con informes previos del tutor e informes elaborados por el tribunal y la presentación y defensa pública del trabajo permite valorar adecuadamente las competencias que se deben adquirir durante el proceso de realización del trabajo. El tribunal es nombrado por la CCA del máster, está formado por tres miembros, y tiene en cuenta el informe del tutor del trabajo y que realiza la evaluación en torno a unos criterios públicos en la correspondiente aula virtual y en la web del máster (originalidad, rigor científico y metodológico, capacidad de relacionar conceptos y extraer conclusiones, entre otras).

Consideramos, tal y como se ha señalado, que los procesos de evaluación continúan cumpliendo con lo establecido en las guías docentes de los módulos, estando todas ellas disponibles en la página web de la titulación.

La Comisión de Coordinación Académica (CCA) del master de Dirección y Gestión de RRHH se responsabiliza de verificar que las guías académicas de cada asignatura contengan las competencias del programa formativo y el sistema de evaluación propuesto para lograr dichas competencias. En la preparación del curso 2017-18, al igual que en otros cursos, la CCA se reúne con los profesores para hacer el seguimiento de las guías académicas prestando especial atención a los sistemas de evaluación y competencias. Se homogeneizan determinados aspectos de evaluación y contenidos. Se notifica a todos los profesores del periodo en el que pueden proponer y realizar los cambios.

Para completar la información presentada hacemos referencia a la parte de las encuestas realizadas a profesores y alumnos sobre estas cuestiones.

Respecto a la evaluación realizada por los estudiantes, en relación al ítem 28 sobre si los procedimientos y criterios de evaluación desarrollados en el máster se han ajustado a los objetivos propuestos, en el curso 2017-18 ha obtenido una media de 3,82 (sobre 5) en la evaluación intermedia y de 3,77 en la evaluación final, que ofrecen una clara mejoría respecto a la evaluación en el curso anterior evaluado, el 2015-2016 (2.92 y 3.05 respectivamente). Se evalúa de forma similar el ítem 27 sobre si los conocimientos, habilidades y actitudes propuestos en las guías docentes se han desarrollado adecuadamente. Concretamente, se obtiene una medida de 3,62 en la evaluación



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

intermedia y de 3,75 en la evaluación final. Donde también se aprecia una mejoría respecto al curso anterior evaluado. Ambas valoraciones superan el nivel medio de la escala, y son superiores a la media de la Universitat. Estas puntuaciones señalan una recuperación respecto a la evaluación del año anterior, que comparativamente con otros cursos había sido más negativa. Nos sorprendían las bajas puntuaciones el año anterior que en parte creíamos relacionadas con la idiosincrasia de una parte del grupo de alumnos. Por ello, más allá de los esfuerzos realizados consideramos que estas nuevas puntuaciones ponen de manifiesto una línea de trabajo que ya se estaba siguiendo anteriormente. No obstante, en aquel momento también consideramos la necesidad de continuar controlando y analizando la situación e insistir en el desarrollo de mecanismos que controlaran y reforzaran el aprendizaje. También se ha hecho un esfuerzo importante en clarificar los sistemas de evaluación y dar la máxima difusión posible para que el alumno conociese desde el primer momento en función de qué criterios se le evalúa, y seguir estimulando mecanismos activos de recogida de quejas y sugerencias. Todo lo que seguramente ha contribuido a dicha mejora.

Respecto a las encuestas de evaluación de los docentes, en general se reciben valoraciones bastante positivas superiores al 4. Todas las puntuaciones pueden considerarse satisfactorias, similares a la media de la universidad y ligeramente mejores a las del curso anterior. Por ejemplo, el ítem 12, que analiza si el sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas, ha sido evaluado con un 4,06 (superior a la evaluación del curso anterior (3,79). En el ítem 1, el grado en que se han cumplido los aspectos fundamentales de la guía docente se obtiene un 4,22.

Respecto a la opinión de los profesores, el profesorado otorga un valor de 4,27 sobre 5 (similar a cursos anteriores y a la media de la Universitat) al grado en el cual los procedimientos de evaluación más generalizados valoran adecuadamente el nivel de competencias (conocimientos, destrezas, actitudes,...) que han adquirido los y las estudiantes (ítem 17 de la encuesta al profesorado).

A tener de los resultados consideramos que, las evidencias presentadas apoyan que los métodos de evaluación se adecuan a las competencias del programa formativo. No obstante, consideramos que hay margen de mejora y que debemos seguir insistiendo para que el desarrollo de la enseñanza avance hacia mayores niveles de calidad.

3- Coherencia entre la metodología utilizada en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los métodos de evaluación.

La CCA busca en todo momento la coherencia entre la metodología utilizada en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los métodos de evaluación. Para conseguir este objetivo desde la CCA se vienen realizando diversas acciones para mejorar el proceso, revisando y homogeneizando los criterios para la elaboración de las guías docentes y su aplicación en la práctica, se realizan reuniones de coordinación entre profesores tanto globales como a nivel de departamento. Se mantiene la figura del coordinador de primer curso, así como coordinadores de prácticas y TFM.



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Respecto a la encuesta a los estudiantes, la evaluación media del ítem 29 (el nivel de exigencia de la evaluación y si se adecua a la docencia impartida) en la evaluación intermedia se obtuvo un 3,19 y en la final un 3,54. Aunque ambas evaluaciones son mejorables, son superiores al 3 y también detectamos que ha habido una evaluación bastante más positiva que en el curso anterior (2,57 en la evaluación intermedia y 2,55 en la final). Asimismo la media de la evaluación docente en el ítem 12 es muy positiva (El sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas) con una puntuación de 4,06 sobre 5. Por un lado, estas mejoras parecen indicar que las acciones que se han llevado a cabo desde la CCA pueden haber tenido un impacto positivo. Dichas actuaciones han ido dirigidas a mejorar la comunicación con los alumnos e incrementar el ajuste de la enseñanza y las metodologías utilizadas a los objetivos del master a través de reuniones de coordinación con los profesores. La percepción de un elevado nivel de exigencia por parte de los estudiantes ha sido una cuestión que se continúa detectando en las reuniones con alumnos. En este sentido creemos importante seguir trabajando en mejorar el ajuste de expectativas sobre la carga de trabajo. Por otro lado continuamos detectando en alguna medida ciertos desajustes en carga de trabajo entre asignaturas que requieren insistir en las tareas de coordinación y comunicación con profesores del master.

4) En el proceso de evaluación se ha cumplido lo establecido en las guías docentes.

Desde la Comisión de Coordinación Académica del master se han mantenido reuniones periódicas con los coordinadores de los diferentes módulos y asignaturas impartidos, y como resultado podemos concluir, en términos generales, que el proceso de evaluación se ha cumplido tal como se ha definido en las guías académicas. No obstante, consideramos que éste debe ser un elemento de continua supervisión, dando valor a la figura del coordinador de asignatura, lo cual permitirá recoger con más facilidad las inquietudes de los alumnos en cada materia/asignatura dentro de un módulo. Asimismo, no existen reclamaciones significativas de los estudiantes sobre el incumplimiento del sistema de evaluación. En relación a este tema, se han realizado reuniones con los alumnos con las directoras del master. Las cuestiones o sugerencias se recogen documentalmente y se trasladan a la CCA y a los profesores correspondientes si es el caso, como ya se ha hecho en años anteriores. Esta reunión se plantea con carácter periódico en un intento de mejorar continuamente la coordinación y la satisfacción del alumno, mejorando su proceso de aprendizaje y evaluación.

Respecto al cumplimiento de las guías docentes, en las encuestas de satisfacción de los estudiantes, el ítem 11, que se refiere a si se ha respetado la planificación inicial y las actividades programadas obtiene un 3,91 en la evaluación intermedia y un 4,08 en la evaluación final, sensiblemente mejor que en la anterior evaluación (3,43 y 3,25 respectivamente). Del mismo modo en la evaluación docente obtiene una puntuación de 4.22, similar a la anterior (4,18). Así pues, consideramos que se produce una evaluación positiva del mismo, que además es coherente con la evaluación que realiza el profesor del nivel de los alumnos para seguir el contenido de la materia (4) y la adecuación entre el tiempo previsto para impartir los contenidos y el tiempo real (4,07)

5-Adecuación del Trabajo Fin de Máster a las características del título.



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

En el plan de estudios del Máster de Dirección y Gestión de Recursos Humanos se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 15 créditos. El estudiante elige entre realizar un trabajo de investigación o una propuesta de intervención. En el caso de que elija investigación, debe realizar un trabajo original sobre una temática relacionada con los recursos humanos, con carácter aplicado. Si elige realizar una propuesta de intervención, debe realizar un diagnóstico en una empresa y proponer una intervención basada en los resultados obtenidos.

Al finalizar dicho proceso el alumnado será capaz de:

1. Llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.
- 2.- Establecer mecanismos para orientar y motivar a los/las trabajadores/as.
- 3.- Liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- 4.- Adquirir la capacidad para modificar la conducta previsible y habitual a fin de adecuarse a las exigencias de situaciones diversas
- 5.-Diseñar y desarrollar entrevistas e intervenciones que contribuyan a la mejora de la implementación de las funciones de gestión de recursos humanos.
- 6.- Diseñar y desarrollar con autonomía, competencia y creatividad una investigación original en los campos señalados, aplicando la metodología e instrumentos correctos.

El alumno elige el área en la que se realizará el trabajo, relacionada con los diferentes departamentos implicados en la tutorización del TFM (Dirección de Empresas, Psicología Social, Derecho del trabajo, Sociología)

Con respecto a los graduados o egresados, la encuesta muestra en general una valoración positiva con una puntuación de 3,87 sobre 5. En términos globales se muestra satisfacción con el desarrollo del TFM. Los distintos indicadores se sitúan en un nivel medio alto de la escala señalando que los objetivos del TFM estaban claros desde el comienzo (3,50), que los criterios de evaluación eran públicos con mucha antelación (3,57) y que la calificación se adecua a los requisitos establecidos (con un 3,57). Por último, el grado de satisfacción con el tutor es de 3,57. Aunque las puntuaciones son positivas son algo inferiores a la evaluación del curso anterior. Cabe destacar que las últimas encuestas recogidas recogen datos de los egresados del último curso que, como se explicó en el anterior informe, generó unas dinámicas muy específicas diferentes a la tónica general del master.

Consideramos que el Trabajo Fin de Máster se adecua a las características de la titulación. No obstante, se está programando la introducción de mejoras tales como la creación de rúbricas que permitan tanto a los tutores como a los alumnos una mejor orientación en el proceso de elaboración del trabajo fin de master. Asimismo, desde la dirección se está tratando de hacer un seguimiento del proceso en los primeros momentos de incorporación de nuevos tutores.



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

6- Tasas de rendimiento de la titulación

En el plan de estudios (VERIFICA) se establece una estimación del 85% para la tasa de graduación, un 3% de tasa de abandono y un 85% de tasa de eficiencia.

Si analizamos los datos obtenidos destacamos que en general se están obteniendo tasas similares a los valores estimados.

La tasa de abandono se obtiene para el curso 2016/17 es de 0, por lo tanto no puede ser más positiva. La tasa de eficiencia es del 95,09%, similar a la del curso anterior (96,60 %). Estos resultados son claramente superiores al objetivo inicial, mostrando que el proceso de matriculación está activo. Por su parte la tasa de graduación, en el curso 16-17 es de un 94,12%, lo cual supera a las tasas del verifica. No obstante, nos plantea la necesidad de seguir trabajando para aumentar dicho porcentaje.

a) Tasa de rendimiento, tasa de éxito y tasa de presentados/as

En el curso 2016-2017, el 91.71% de los créditos matriculados (en el programa 2126) han sido créditos presentados a evaluación (tasa de presentados); la tasa de presentados es muy similar a la de cursos anteriores (93.63 %). Asimismo, la tasa de éxito (99.81%) es similar a la obtenida en el curso anterior (99.64%) Respecto a la tasa de rendimiento, es del 91,54 en el curso 16-17, lo cual significa que la relación porcentual entre el número de créditos superados en la titulación y el número total de créditos matriculados es alta y que pocos alumnos no han superado sus créditos.

Todos estos indicadores muestran un buen ajuste en el Máster entre las competencias y las metodologías docentes y formas de evaluación establecidas.

El máster tiene siete módulos básicos que contienen diferentes asignaturas:

Formación complementaria

- o Dirección estratégica de la empresa y auditoría del sistema organizativo
- o Introducción a la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos
- o Economía del trabajo
- o Teoría de las relaciones laborales
- o Legislación laboral y de protección social

Marco económico, jurídico y social de la dirección de RRHH

- o Actividad económica y política económica
- o Sistema de relaciones laborales
- Gestión de la igualdad y diversidad
- o Normas laborales y valoración de necesidades de RRHH
- o Condicionantes jurídicos de la dirección de RRHH



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Funciones de la Gestión de RRHH
Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección
o Formación y desarrollo de carreras
o Sistemas retributivos
o Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
o Desempeño

Estrategia y Dirección de Recursos Humanos
o Estrategia y dirección de recursos humanos
o Cambio, desarrollo organizacional y gestión del conflicto
o Clima, cultura y liderazgo organizacional
o Consultoría organizacional y de los recursos humanos
o Dirección por competencias y valores

Habilidades directivas
o Taller de comunicación oral-escrita y realización de informes
o Taller de liderazgo e inteligencia emocional
o Taller de Coaching
o Taller para el desarrollo de equipos eficaces y dirección de reuniones
o Taller de negociación

Prácticas externas
Trabajo fin de master

Respecto al máster actual (código-programa 2126), todas las asignaturas tienen una tasa de éxito del 100% en el curso 17-18, excepto "Clima, cultura y liderazgo organizacional" y "Dirección por competencias y valores", donde aparece un estudiante suspendido (96.15%). Si seguimos analizando los datos, el porcentaje de matriculados en primera matrícula es del 100% excepto en Teoría de las relaciones laborales (92,59%), Legislación laboral y de protección social (95,83%), y TFM con un 65%. Es en TFM donde se da un mayor nivel de matrícula repetida, que además se ha incrementado respecto al anterior curso. Creemos que esto es debido a la dificultad del trabajo en sí y por las limitaciones de tiempo de los estudiantes, que deben compaginarlo con prácticas, así como por el aumento de estudiantes que realizan prácticas extracurriculares y el aumento de la empleabilidad antes de acabar el master. Por este motivo se proponen algunas medidas de mejora para el próximo curso. La tasa de rendimiento es del 100% en el módulo de Prácticas en empresa. Para finalizar el



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

estudio, es importante destacar que no existen problemas en ninguna de las materias del plan de estudios

b) Tasa de abandono de primer curso

Antes del análisis de esta tasa es importante señalar que los datos son los del curso académico anterior, ya que como indica la definición tendría que transcurrir una anualidad más, para poder tener los datos de este curso: “Relación porcentual entre los estudiantes de una cohorte de entrada C matriculados en el título T en la Universidad U en el curso académico X, que no se han matriculado en dicho título T en los cursos X+1 y X+2, y el número total de estudiantes de tal cohorte de entrada C que accedieron al mencionado título T el curso académico X”.

De acuerdo con los datos facilitados por el Servicio de Informática de la Universitat de Valencia, obtenemos que en el curso 2016-2017 la tasa de abandono de primer curso es del 0% para el programa actual lo cual no puedes ser más mejorable.

c) Tasa de eficiencia de los graduados (ACREDITACIÓN)

La tasa de eficiencia del máster es del 95.35% en el curso 2016-17, considerándose este un dato muy positivo pues es bastante elevado y ligeramente superior al año anterior.

d) Tasa de graduación

Los datos respecto a la tasa de graduación corresponden al curso 2016-2017, e indican una tasa del 94.12%, superior a la anteriore, correspondiente al curso 2016-17, cuyo valor era de 89.29%. Así pues, la mayor parte de los estudiantes que se matriculan en los estudios los concluyen en el tiempo previsto.

VALORACIÓN

	A	B	C	D	EI
Los métodos de evaluación se adecuan a las competencias del programa formativo.		X			
La metodología utilizada en las diferentes asignaturas es variada permitiendo la evaluación de las competencias y de los resultados de aprendizaje.		X			
Existe coherencia entre la metodología utilizada en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los métodos de evaluación		X			
En el proceso de evaluación se ha cumplido lo establecido en las guías docentes.		X			
Adecuación del Trabajo Fin de Estudios a las características del Título.	X				
La tasa de rendimiento es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios	X				
La tasa de éxito es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.	X				



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

La tasa de presentados y presentadas es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.	X				
La tasa de abandono de los y las estudiantes de primer curso es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.	X				
La tasa de eficiencia de los graduados y graduadas es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.	X				
La tasa de graduación es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.		X			
PUNTOS FUERTES					
Los métodos de evaluación se adecuan a las competencias del programa formativo.					
La metodología utilizada en las diferentes asignaturas es variada permitiendo la evaluación de las competencias y de los resultados de aprendizaje.					
Existe coherencia entre la metodología utilizada en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los métodos de evaluación					
En el proceso de evaluación se ha cumplido lo establecido en las guías docentes.					
Adecuación del Trabajo Fin de Estudios a las características del Título.					
La tasa de rendimiento es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios					
La tasa de éxito es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.					
La tasa de presentados y presentadas es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.					
La tasa de abandono de los y las estudiantes de primer curso es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.					
La tasa de eficiencia de los graduados y graduadas es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.					
La tasa de graduación es adecuada y acorde con lo establecido en el Plan de Estudios.					
PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE	



DE7- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
MASTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Asegurar un reparto uniforme de las cargas de trabajo a lo largo del curso académico	-Establecer un calendario de entregas de trabajos compartido entre los distintos profesores de cada curso para evitar solapamientos de entregas en fechas concretas	Alta	Curso 2019-2020	CCA y Dirección del Master
Estimular y mejorar los canales de comunicación que permitan una resolución rápida de posibles desajustes en el desarrollo de la enseñanza	Seguir realizando reuniones periódicas con los alumnos. Clarificar protocolos de comunicación dependiendo de las cuestiones a tratar.	Alta	Curso 2019-2020	CCA y Dirección del Master
Mejorar la coordinación entre asignaturas	Seguir llevando a cabo reuniones de coordinación entre profesores, especialmente entre los que comparten asignaturas	Alta	Curso 2019-2020	CCA y Dirección del Master
Establecer un plan para estimular la finalización de los TFM en los alumnos que habiendo finalizado el Master no hayan terminado dicho trabajo	-Hacer un recuento de los distintos alumnos que se encuentran en dicha situación , contactar con aquellos que tienen matrículas repetidas sin finalizar el TFM y establecer un plan de finalización	Alta	Curso 2019-2020	CCA y Dirección del Master