

## Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

En la tabla que presentamos a continuación, se incluyen los indicadores que han sido procesados y analizados por el Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

Se señalan de color verde los indicadores que han sido seleccionados por la AVAP para el Seguimiento de las titulaciones.

ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA																										
	INDICADOR	DEFINICIÓN	PUNTUACIÓN																							
			2014-15	2015-16	2016-17	2017-18																				
Procesos de Evaluación de la Organización de la Enseñanza	Tasa de oferta y demanda (tasa de estudiantes preinscritos en primera y segunda opción sobre las plazas ofertadas)	Para el curso académico X, relación porcentual entre el número de estudiantes que solicitan cursar los estudios, mediante preinscripción en primera y segunda opción, en el título y las plazas se ofertan para esa titulación.	442,86%	702,86%	597,14%	597,14%																				
	Tasa de Matriculación (Tasa de estudiantes matriculados sobre plazas ofertadas)	Para el curso académico X, relación porcentual entre el número de estudiantes que se matriculan en una titulación en relación con las plazas que oferta la Universidad para ese título.	102,86%	91,43%	85,71%	94,29%																				
			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>PREINSCRITOS</th> <th>PLAZAS OFERTADAS</th> <th>MATRICULADOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014-15</td> <td>103+52</td> <td>35</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>2015-16</td> <td>179+67</td> <td>35</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>2016-17</td> <td>121+88</td> <td>35</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2017-18</td> <td>132+77</td> <td>35</td> <td>33</td> </tr> </tbody> </table>					PREINSCRITOS	PLAZAS OFERTADAS	MATRICULADOS	2014-15	103+52	35	36	2015-16	179+67	35	32	2016-17	121+88	35	30	2017-18	132+77	35	33
	PREINSCRITOS	PLAZAS OFERTADAS	MATRICULADOS																							
2014-15	103+52	35	36																							
2015-16	179+67	35	32																							
2016-17	121+88	35	30																							
2017-18	132+77	35	33																							
<b>COMENTARIO:</b>																										
<p>Toda la información referente a los criterios de admisión y el perfil de ingreso se incluyen en la evidencia 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El perfil de acceso y los requisitos de admisión son públicos (en la página web de la titulación) y cumplen con la legislación vigente.</li> <li>El órgano encargado de evaluar las preinscripciones y decidir las listas de admitidos es la Comisión de Coordinación Académica, siguiendo los requisitos establecidos en la memoria de verificación, por ello el perfil de ingreso real es coincidente con el establecido en el plan de estudios.</li> <li>La CCA se reúne durante los meses de julio y septiembre para realizar la baremación y llevar a cabo el proceso de selección. Durante el proceso de admisión se siguen los requisitos establecidos en la memoria de verificación, por ello el perfil de ingreso real es coincidente con el establecido en el plan de estudios. Atendiendo al perfil y requisitos de admisión específicos, el orden de preferencia se establece en función de las titulaciones, el expediente académico, la carta de motivación, el interés por el master y otros méritos relacionados con la experiencia profesional previa en la gestión y dirección de recursos humanos. Anualmente el Master recibe alrededor de 200 solicitudes por lo que cada año se realiza el proceso de selección de acuerdo con el procedimiento establecido.</li> <li>Los estudiantes que acceden a la titulación solo han superado en dos ediciones el número de plazas ofertadas que se han fijado en la memoria verificada (35). Actualmente, consideramos que los cambios que se han producido en el proceso de admisión junto con la limitación de la oferta evitarán que esto vuelva a producirse.</li> <li>En el master se incorporan 30 créditos de formación complementaria que permiten equiparar los</li> </ul>																										

## Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

---

conocimientos de acceso de todos los estudiantes.

- Si analizamos los datos de preinscripción, es importante destacar que, en el curso 2017-18, la tasa de preinscritos sobre las plazas ofertadas es de 597,14% y la tasa de matriculación es de 94,29%. Los cursos anteriores presentan porcentajes similares.
- En conclusión, destacamos como punto fuerte que este grado no tiene problemas de demanda y matrícula, lo cual denota el interés social y académico de estos estudios.

En la anterior acreditación no se hizo ninguna sugerencia respecto al proceso de admisión

### Debilidades y acciones de mejora adoptadas o a adoptar (plan de mejoras)

Se han adoptado medidas para mejorar el proceso de admisión y de este modo el perfil de ingreso al master. Concretamente, en el año 2016 se realizó una solicitud de modificación a la ANECA en el que se incluyó una modificación del procedimiento de admisión para mejorar el perfil de ingreso de los estudiantes del master. Se incorporaron dos criterios para facilitar la selección de estudiantes que estén realmente motivados para realizar el máster: - Carta de Motivación del/la estudiante (hasta un máximo de 1 punto de la nota de admisión). - Interés mostrado en los estudios: hasta un máximo de 2 puntos de la nota de admisión, que se otorgan de la siguiente manera: el máster se solicita en primera opción: 2 puntos; el máster se solicita en segunda opción: 1 punto; el máster es tercera opción (o siguiente): 0 puntos

## Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

RECURSOS HUMANOS						
INDICADOR	DEFINICIÓN	PUNTUACIÓN				
		2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	
Total de profesorado	Número total de profesorado que han participado en la docencia del Título	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	
Tasa de PDI funcionario	Para el curso académico X, relación porcentual entre el PDI en plaza funcionaria en el título y el número total de PDI.	<b>58,82%</b>	<b>54,29%</b>	<b>51,52%</b>	<b>65,71%</b>	
Total Doctores	Número total de Doctores que han participado en la docencia del Título	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	
Tasa de PDI doctor/a	Para el curso académico X, relación porcentual entre el PDI Doctorado en el título y el número total de PDI.	<b>79,41%</b>	<b>77,14%</b>	<b>81,82%</b>	<b>80%</b>	
Tasa de PDI a tiempo completo	Para el curso académico X, relación porcentual entre el PDI a tiempo completo en el título y el número total de PDI.	<b>73,53%</b>	<b>74,29%</b>	<b>78,79%</b>	<b>77,14%</b>	
Número de profesores acreditados por ANECA o alguna Agencias de Evaluación de las CC.AA, que no correspondan a funcionarios de carrera de los cuerpos docentes universitarios de universidades públicas.						
Número total de TRIENIOS del conjunto del profesorado		<b>175</b>	<b>175</b>	<b>182</b>	<b>196</b>	
Número total de QUINQUENIOS del conjunto del profesorado		<b>84</b>	<b>84</b>	<b>92</b>	<b>98</b>	
Número total de SEXENIOS del conjunto del profesorado		<b>30</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>39</b>	

## Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

			2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
		Número de profesores que imparten docencia en el título teniendo en cuenta el cuerpo docente.	Número de PDI por cuerpo docente	CU	3	2
		TU	14	16	15	21
		CEU	1	1		
		TEU DOC	2			
		TEU				
		PCD	3	5	8	4
		PAD	3	3	2	1
		PA				
		PC				
		Asociado	8	8	6	7
		PAA				
		PV				
		Otros				
			2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
		CU	5,70	3	3	3
		TU	74,20	89,10	78,80	80,10
		CEU	2,40	1,20		
		TEU DOC	9			
		TEU				
		PCD	12,60	20,40	28,80	16,50
		PAD	6,80	14,40	16,20	10,80
		PA				
		PC				
		Asociado	24	25,20	22	29,10
		PAA				
		PV				
		Otros				
<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático de Universidad</li> <li>• TU- Titular de Universidad</li> <li>• CEU- Catedrático de Escuela Universitaria</li> <li>• TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria Doctor</li> <li>• TEU- Titular de Escuela Universitaria no Doctor</li> <li>• PCD- Profesor Contratado Doctor</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>• PA- Profesor Ayudante no doctor</li> <li>• PC- Profesor Colaborador</li> <li>• PAA- Profesor Asociado Asistencial</li> <li>• PV- Profesor Visitante</li> </ul>						
<b>COMENTARIO:</b>						
<p><b>La estructura académica</b> se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Dirección y Gestión de RRHH. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 17-18 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.</p> <p>El porcentaje de Catedráticos que impartió docencia en el curso 2017-18 fue del 5,71%, similar al de cursos anteriores. La mayoría del profesorado que imparte docencia en el máster es Titular de Universidad (el 60% de la plantilla). Este porcentaje se ha incrementado considerablemente respecto a cursos anteriores, y es</p>						

## Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

ejemplo de que el profesorado titular que imparte docencia en el máster es estable.

La cifra de profesores asociados es similar a la de cursos anteriores, aunque ha disminuido ligeramente (de un 22% a un 20%) y aunque es una cifra importante responde adecuadamente al perfil profesional que el máster quiere ofrecer, para lo cual se hace necesario contar con profesionales de reconocido prestigio que también poseen habilidades docentes al compaginar el mundo empresarial con el académico. Además, como ya se ha señalado en otras ocasiones, la presencia del colectivo de profesores/as asociados/as en el máster de Dirección y Gestión de RRHH es una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente. Estos profesionales pueden compartir su experiencia profesional con los estudiantes y trabajar con éstos las principales competencias requeridas en el citado perfil.

La tasa de profesorado funcionario implicado en el master en Dirección y Gestión de RRHH ha sido del 65,71, claramente superior a cursos anteriores (54,29% en el 15-16). Sin embargo, la tasa de profesorado a tiempo completo es del 77,14, superior a la de cursos anteriores (74,29% en el 15-16 y 73,53% del curso 14-15), cifras muy similares que siguen incrementando la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación ya que tanto las figuras de titular y catedrático como las de contratado doctor responden a esta estabilidad. El 83,1% de los créditos están impartidos por CU y TU.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 80%, similar aunque ligeramente superior a la del curso anterior para el que se realizó este informe (77,14%, en el curso 15-16). Por otro lado, hay asociados que son doctores, pero no podemos conocer el número exacto, ya que para acceder a este cuerpo docente no es necesario el doctorado.

De los datos se puede asegurar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada. Consideramos también que la relación de estudiante/ profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes adecuadamente. Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/ profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2017-18 había 73 estudiantes matriculados e impartieron docencia 35 profesores de la Universitat de València.

Nº DE PROFESORES CON CURSOS REALIZADOS EN EL SFPIE EL CURSO ANTERIOR:

2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
19	19	20	12

## DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Procesos de Evaluación del Desarrollo de la Enseñanza	INDICADOR	DEFINICIÓN	PUNTUACIÓN			
			2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
	Tasa de rendimiento	Para el curso académico X, relación porcentual entre el número de créditos superados en la titulación y el número total de créditos matriculados en el título.	<b>91,80%</b>	<b>93,34%</b>	<b>89,26%</b>	<b>91,54%</b>
Tasa de éxito	Para el curso académico X, relación porcentual entre el número de créditos superados en la titulación y el número de créditos presentados a evaluación.	<b>99,43%</b>	<b>99,84%</b>	<b>99,81%</b>	<b>99,81%</b>	
Tasa de presentados y presentadas	Para el curso académico X, relación porcentual entre el número créditos presentados a evaluación y el número total de créditos matriculados en el título.	<b>92,33%</b>	<b>93,49%</b>	<b>89,43%</b>	<b>91,71%</b>	
Tasa de abandono de los y las estudiantes de nuevo ingreso	Para el curso académico X, relación porcentual entre los y las estudiantes de una cohorte de entrada C matriculados en el título, en el curso académico X, que no se han matriculado en dicho título 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 en el curso académico X.	<b>5,56%</b>	<b>3,13%</b>	<b>0</b>	<b>NP</b>	
Tasa de eficiencia de los y las graduados (SEGUIMIENTO)	Para el curso académico X, relación porcentual entre el número total de créditos en los que debieron haberse matriculado los y las estudiantes graduados y graduadas de una cohorte de graduación G para superar un título y el total de créditos en los que efectivamente se han matriculado los y las estudiantes graduados y graduadas de esa cohorte.	<b>96%</b>	<b>98,14%</b>	<b>96,90%</b>	<b>95,35%</b>	
Tasa de	Para el curso académico x,	<b>95,40%</b>	<b>97,97%</b>	<b>96,60%</b>	<b>95,09%</b>	

## DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Proc	INDICADOR	DEFINICIÓN	PUNTUACIÓN			
			2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
	eficiencia (tasa de rendimiento de los egresados Universitario) ACREDITACIÓN SIIU	relación porcentual entre el número total de créditos que ha superado un estudiante a lo largo de la titulación en la que ha sido egresado y el número total de créditos en los que se ha matriculado <sup>4</sup> .				
	Tasa de graduación	Para el curso académico X, relación porcentual entre los y las estudiantes de una cohorte de entrada C que superan, en el tiempo previsto más un año, los créditos conducentes a un título y el total de los y las estudiantes de nuevo ingreso de la misma cohorte.	<b>90%</b>	<b>89,29%</b>	<b>94,12%</b>	<b>NP</b>

### COMENTARIO:

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

## DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Proc	INDICADOR	DEFINICIÓN	PUNTUACIÓN			
			2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
		<p>o Condicionantes jurídicos de la dirección de RRHH</p> <p>Funciones de la Gestión de RRHH</p> <p>Diseño de puestos de trabajo, reclutamiento y selección</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Formación y desarrollo de carreras</li> <li>o Sistemas retributivos</li> <li>o Calidad de vida laboral y bienestar psicológico</li> <li>o Desempeño</li> </ul> <p>Estrategia y Dirección de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Estrategia y dirección de recursos humanos</li> <li>o Cambio, desarrollo organizacional y gestión del conflicto</li> <li>o Clima, cultura y liderazgo organizacional</li> <li>o Consultoría organizacional y de los recursos humanos</li> <li>o Dirección por competencias y valores</li> </ul> <p>Habilidades directivas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Taller de comunicación oral-escrita y realización de informes</li> <li>o Taller de liderazgo e inteligencia emocional</li> <li>o Taller de Coaching</li> <li>o Taller para el desarrollo de equipos eficaces y dirección de reuniones</li> <li>o Taller de negociación</li> </ul> <p>Prácticas externas</p> <p>Trabajo fin de master</p> <p>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%).</p> <p>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 estudio, es importante destacar que no existen problemas en ninguna de las materias del plan de estudios</p> <p><b>b) Tasa de abandono de primer curso</b></p> <p>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".</p> <p>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.</p> <p><b>c) Tasa de eficiencia de los graduados (ACREDITACIÓN)</b></p> <p>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.</p> <p><b>d) Tasa de graduación</b></p> <p>Los datos respecto a la tasa de graduación corresponden al curso 2016-2017, e indican una tasa del 94.12%, superior a la anteriores, 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.</p>				