



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018**



E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS								
EVIDENCIAS								
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<ul style="list-style-type: none"> El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico) El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios. 	Indicadores						
		Total de PDI					Puntuación	35
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a			Puntuación	65,71%	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a			Puntuación	80%	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo			Puntuación	77,14%	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA		%	
					CU	2 (5,7%)		
					TU	21 (60%)		
					CEU			
					TEU DOC			
					TEU			
					PCD	4 (11,4%)		
					PAD	1 (2,8%)		
					PA			
					PC			
	Asociados	7 (20%)						
	Visitantes							
	Otros							
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA		%			
			CU	3(2.15%)				
			TU	80,10 (57.42%)				



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018**



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<ul style="list-style-type: none"> Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster. Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado). Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación. 					CEU	
					TEU DOC	
					TEU	
					PCD	16,50 (19.8%)
					PAD	10,80 (12.96%)
					PA	
					PC	
					Asociados	29,10 (20.86%)
					Visitantes	
					Otros	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	196	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	98	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	39	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	4,1	
SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES						
<ul style="list-style-type: none"> CU- Catedrático de Universidad TU- Titular de Universidad CEU- Catedrático de Escuela Universitaria TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR PCD- Profesor Contratado Doctor PAD- Profesor Ayudante Doctor PA- Profesor Ayudante PC- Profesor Colaborador 						



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018**



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Asociados
- Visitantes
- OTROS

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
TASAS							
2015-16	Aumentar la tasa de doctores en la titulación	1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para pasar a TC.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2016	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Se ha incrementado la tasa de doctores
2015-16	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo y el número de profesores funcionarios o contratados doctores	1. Informar y motivar al profesorado al respecto	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2016	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Se ha incrementado la tasa de personal a tiempo completo y la de profesores funcionarios
PROGRAMA DOCENTIA							
2015-16	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1 (curso 12-13)		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015		Finalizada
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV					
		Fase 3- Convenio con					
			AVAP	Octubre	Aprobado	FINALIZADO	



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018**



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		ANECA	2015	2016	
		Fase 4- Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	Como mínimo dos años de implantación	En proceso, actualmente se está desarrollando la implantación, se han concluido dos cursos y se va comenzar. el tercer piloto
		Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar
2015-16	Mejorar la satisfacción de los estudiantes con las tutorías	Reforzar el contenido de las mismas que ya se han formalizado Concienciar de su utilidad, evaluarlas. Acciones: Reuniones de coordinación de final de curso (junio 2016) y de comienzo de curso (septiembre 2017)	Media	CCA Profesorado	2016	2017	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO-Justificación: Han mejorado claramente las tasas de satisfacción
2015-16	Concienciar a los profesores de que la guía docente debe ser lo que rija la asignatura	Explicar en las reuniones de coordinación la importancia de seguir lo que está formalizado en la guía, y explicarlo a los alumnos generando cronogramas donde se observe el seguimiento de los temas , bibliografía etc presentes en la guía. Acciones: Reuniones de coordinación de final de curso (junio 2016) y de comienzo de curso (septiembre 2017)	Media	CCA Profesorado	2016	2017	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO-Justificación: Han mejorado claramente las encuestas respecto a la guía



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

COMENTARIOS:

1-El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico).

La estructura académica 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.

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 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,



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

2- El personal académico reúne el nivel de calificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.

Como hasta ahora, consideramos que el personal académico de la UV y en concreto en el Máster de Dirección y Gestión de RRHH reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en la titulación adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios.

En el caso de este Máster, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de cinco departamentos de la Universidad de Valencia: Departamento de Psicología Social, Departamento de Sociología y Antropología Social, Departamento de Derecho del Trabajo, Departamento de Dirección de Empresas y en menor medida por el Departamento de Economía Aplicada.

El profesorado que imparte docencia en este máster se implica en las actividades de desarrollo de estrategias, innovación e investigación, vinculando cuando es posible la docencia a su línea de trabajo.

En conjunto, el profesorado del máster está avalado tanto por su experiencia docente, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación. Por ello, los criterios para asignar la docencia en el nuevo Máster se basan en la trayectoria docente (quinquenios), sobre todo en programas de doctorado y postgrado, investigadora (sexenios, y acreditaciones, tesis dirigidas), y en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes, basada en su amplia experiencia docente en otros postgrados y también en su experiencia profesional (trienios, quinquenios, docencia anterior).

En el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada:



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL

	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Número	196	98	39

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 65,7% de la plantilla (23 profesores).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que los datos se han incrementado aun siendo la plantilla de profesorado ha sido bastante estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios. El mayor éxito investigador de la plantilla se refleja también en el número de sexenios, que en periodos anteriores había sido de 32 y en la actualidad es de 39 sexenios reconocidos.

3-El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.

El perfil académico es adecuado, puesto que los currícula son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. Los profesores tienen competencias ampliamente demostradas en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el de los asociados (que en este master se mantienen también estables), y que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

4- Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster de Dirección y Gestión de RRHH oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 15 créditos y con carácter obligatorio, debido a la orientación profesional del master. El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre algunas de las tareas, departamentos y situaciones profesionales en las que son requeridos los conocimientos y competencias que proporciona el máster.

En particular, el módulo está diseñado para que el estudiante esté en condiciones de participar en las dinámicas del trabajo profesional y del trabajo en equipos interdisciplinarios, tanto dentro de las empresas como de organizaciones



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

institucionales, y para que el estudiante sea capaz de utilizar las herramientas apropiadas para el análisis y la comprensión de la gestión y dirección de recursos humanos en el marco de una práctica profesional integrada.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este máster, está formado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y motivando al profesorado que mayor relación tiene con las empresas u organizaciones públicas o privadas. Los profesores poseen información sobre los procedimientos de prácticas y además de la información general, poseen información específica de las prácticas del máster en la web del máster y en la comunidad virtual del máster.

Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (<http://www.adeituv.es/practicas-en-empresas/tutor-academico/funciones-del-tutor/>), los tutores académicos tienen las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado y emitir la correspondiente calificación cuando se trate de prácticas curriculares.

Para adecuar el perfil del profesorado y para fomentar el correcto desarrollo de estas funciones, la Universitat de València está desarrollando en los últimos años una serie de acciones y programas encaminados a mejorar la calidad de las prácticas externas por mediación de su Fundación Universidad-Empresa, ADEIT. En este contexto, el proyecto sistema para la Evaluación y Acreditación de los Tutores de Prácticas Externas (<http://seat.adeituv.es/>) pretende aumentar la calidad de las tutorías de las prácticas externas.

Para ello se ha configurado un sistema innovador para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas y que contiene los siguientes elementos:

- Un modelo de calidad de tutoría de las prácticas externas universitarias.
- El curso "Docencia y gestión de la tutoría de prácticas externas".
- Un sistema para la evaluación de los tutores de prácticas externas.

Este proyecto considera que **el modelo de calidad** de la tutoría de prácticas se basa en cuatro momentos esenciales: la preparación de la práctica, la preparación del estudiante, el seguimiento de la práctica y la evaluación de la práctica



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Dicho modelo abarca las mismas dimensiones que el modelo de calidad de las titulaciones de la Universitat de València, que se concreta en el Sistema de Garantía Interna de Calidad.

Centrándose en estas dimensiones es importante destacar la de Recursos Humanos, cuyo objeto es evaluar que el perfil, preparación y experiencia de los tutores inciden en una buena práctica, y todos ellos conforman una dimensión propia del modelo de calidad

Otro de los elementos de este programa son los cursos de formación, cuyos objetivos del curso de formación son:

- Mostrar los elementos que intervienen en las prácticas externas universitarias y las principales funciones que desempeña el tutor académico y el tutor de la empresa o institución.
- Proporcionar herramientas y documentos que faciliten el desempeño de una buena tutoría de prácticas.
- Promover el intercambio de experiencias entre el tutor académico y el tutor de la empresa.
- Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para los tutores de prácticas externas.

Por último y teniendo en cuenta el perfil del profesorado queremos destacar el **Sistema de reconocimiento y acreditación de tutores de prácticas externas de la Universitat de València**.

La Universitat de València reconoce la labor que desempeñan los tutores de prácticas externas mediante la Mención de Calidad para los tutores académicos y la Acreditación para los tutores de empresa o institución.

Anualmente intervienen en las prácticas externas de la Universitat de València más de 6.000 tutores, de los que 1.200 son tutores académicos y 4.800 tutores de empresa o institución.

El sistema de reconocimiento se sustenta sobre los siguientes ejes esenciales: un modelo de calidad de la tutoría de prácticas, un programa de formación que normalice la tutoría y unas herramientas de ayuda como son el manual y las guías, ADEIT como entidad gestora del sistema bajo la dirección del vicerrectorado de la Universitat de València con competencias en las prácticas externas y del Consell Social, un comité técnico que valora las solicitudes presentadas por los tutores.

Objetivos del sistema

- Mejorar la calidad de las tutorías de las prácticas externas.
- Reconocer el buen ejercicio de la labor tutorial.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Proyectar la cultura de la calidad en la sociedad y en la propia universidad.

TUTOR DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor de empresa es generalmente un responsable de recursos humanos en empresa, o del área laboral si se trata de una consultoría o asesoría laboral, más orientada hacia el derecho del trabajo; estos aspectos quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que se les facilitan a los estudiantes para el desarrollo de esta actividad práctica.

Como se ha comentado anteriormente al hablar del proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas, también de este proyecto son destinatarios los tutores de empresa.

Las funciones de los tutores de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor académico, así como aquellas modificaciones que puedan ser necesarias para el adecuado desarrollo de la práctica y atender las posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de las prácticas.
- Acoger al estudiante y organizar la actividad a desarrollar con arreglo a lo establecido en el programa de prácticas.
- Supervisar sus actividades, orientar y controlar el desarrollo de la práctica con una relación basada en el respeto mutuo y el compromiso con el aprendizaje.

5-Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.

En el plan de estudios del master en Dirección y Gestión de RRHH se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 15 créditos. El objetivo de este trabajo es el desarrollo de una investigación original que también puede ser aplicada (realizar una propuesta de intervención en una organización) vinculada al contexto de la gestión y dirección de recursos humanos.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de Máster de la Universitat de València (<http://www.uv.es/uvweb/universitat/es/estudis-postgrau/masters-oficials/treball-fi-master-1285846160620.html>), los trabajos de fin de máster contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado.

Para tutorizar los trabajos de fin de máster será necesaria la condición de Doctor o Doctora salvo en los casos en que así lo autorice la Comisión de Estudios de Postgrado.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Si el trabajo de fin de máster se realiza en una institución, organismo o empresa diferente a la Universitat de València se deberá nombrar a un cotutor o cotutora externo. Este deberá colaborar junto con el tutor o tutora académico en la definición del contenido del trabajo de fin de máster y su desarrollo.

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora. En cualquier caso, la Comisión de Coordinación Académica organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado.

Toda la información más técnica al respecto se encuentra publicada en la web del máster:

<https://www.uv.es/uvweb/master-direccion-gestion-recursos-humanos/es/programa-del-master/trabajo-final-master/trabajo-fin-master-1285906818161.html>

6-Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)

El título de Máster en Dirección y Gestión de RRHH se implantó en el curso 2009-2010, y se modificó en 2012, luego el curso 17-18 al que se refiere este informe supone la novena edición del máster. En este informe nos vamos a centrar en los datos del 2016-17 y del 17-18.

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante comentar que el cuestionario de evaluación del profesorado se ha modificado, ya que se ha adaptado al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA) que actualmente está en fase piloto.

La encuesta consta de 14 ítems, distribuidos en los siguientes bloques:

- Materiales y guía docente
- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención de alumnos
- Evaluación
- Global

En todos los ítems de la encuesta se ha utilizado una escala de graduación de tipo Likert con 5 valores, considerando la opción 1 como totalmente en desacuerdo y la opción 5 como totalmente de acuerdo.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Posteriormente vamos a ir analizando los bloques de la encuesta, pero antes de realizar el análisis es importante destacar que los ítems han mantenido estables las puntuaciones con respecto a las obtenidas en la anualidad anterior.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor en el curso 17-18 de 4,08 (ligeramente superior a la media de la Universitat de València) y también superior al curso anterior (4,02).

El ítem mejor valorado en este bloque es, Se han cumplido los aspectos fundamentales de la guía docente, con una puntuación de 4,22 (también por encima de la media de la Universidad y de la puntuación del curso anterior).

En el **bloque de metodologías docentes** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,03 (similar a la media de la Universitat de València de 4,05) y superior al curso anterior (16-17) con un 3,95.

El ítem mejor valorado en este bloque es, el profesor potencia el trabajo autónomo de los alumnos, que ha obtenido un 4,18 (similar y un poco superior a la la puntuación del curso anterior que fue de 4,17) y similar a la media de la UV que es de 4,16.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente la asistencia a las diferentes actividades formativas y su contribución a la comprensión y aprendizaje de la asignatura, con un 3,90 (frente a un 3,96 de la media de la Universidad), aunque superior al del curso anterior (3,77).

Respecto al bloque de **coordinación**, "el trabajo del profesor se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores", posee en el curso 17-18 una puntuación de 3,93, ligeramente inferior a la media de la universidad (3,96) aunque claramente superior al valor del curso anterior (3,79).

En el **bloque de actitud** el resultado es muy bueno, ya que se alcanza un valor de 4,48 (similar a la media de la Universitat de València y un poco más bajo al del curso anterior, de 4,53). El ítem mejor valorado es el referido a si el profesor es respetuoso con los estudiantes, con 4,52, similar a la media de la UV (4,53) y también al del curso anterior (4,58).

En el **bloque de atención a alumnos** el resultado es muy positivo, ya que se alcanza un valor de 4,21 (similar a la media de la Universitat de València de 4,26) y ligeramente superior al curso anterior (4,18).

En relación al **bloque de evaluación**, responde a la cuestión "El sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas" y posee una puntuación de 4,06, similar a la de la media de masters en la UV (4,08) y a la del curso



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

anterior (4,08)

En el **global** el resultado sigue siendo muy positivo. Respecto al ítem que hace referencia a si recomendaría al profesor/es a otros estudiantes, la puntuación es también bastante elevada, 4, frente a los 4,03 puntos de la media de la universidad, y similar a la que obtuvo el master el curso anterior (4,03). Es ítem referente a si el alumno está satisfecho/a con lo aprendido del profesor tienen una puntuación de 3,97, similar a la mediaUV de 3,99 y al valor del máster del curso anterior de 3,96.

Respecto a los valores de la **media de la titulación**, se alcanza un valor de 4,10 (similar a la media de UV de 4,11) y superior al valor del curso anterior de 4,06.

7- Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

El máster de Dirección y Gestión de RRHH no ha tenido recomendaciones obligatorias en relación con el personal académico, señalando en los dos seguimientos que se han llevado a cabo que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como adecuadas.

En particular, y como recomendación voluntaria, se nos instó a publicar a través de la web tanto el CV como las actividades y seminarios que se desarrollan en el marco del máster, y así lo hemos hecho siguiendo esta recomendación, y tal y como se ha informado en el procedimiento SG6.

VALORACIÓN

	A	B	C	D	EI
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)	X				
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	X				
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	X				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RRHH
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.	X				
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.	X				
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).	X				
Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.	X				

PUNTOS FUERTES

El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).
Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
Intentar mejorar todavía más la coordinación entre profesores	Promover reuniones de coordinación intra-departamentales y entre profesores de diferentes departamentos en una misma asignatura	Mucha	Medio plazo	CCA Profesorado del máster