



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora  
GRADO EN DERECHO  
CURSO 2019-20**

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS						
EVIDENCIAS						
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</li> <li>Perfil del personal</li> </ul>	<b>Indicadores</b>				
		Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>383</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>46,48%</b>	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>59,53%</b>	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>56,66%</b>	
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					CU	16,45
					TU	27,94
					CEU	-
					TEU DOC	1,04
					TEU	1,04
					PCD	3,66
					PAD	7,83
					PA	-
					PC	-
Asociados	37,34					
Visitantes	-					
Otros	4,7					
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>		
			CU	16,7		
			TU	35,31		
			CEU	-		



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.</li> <li>Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</li> <li>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.</li> </ul>				<b>TEU DOC</b>	<b>1,07</b>
				<b>TEU</b>	<b>1,25</b>
				<b>PCD</b>	<b>4,95</b>
				<b>PAD</b>	<b>8,04</b>
				<b>PA</b>	-
				<b>PC</b>	-
				<b>Asociados</b>	<b>30,43</b>
				<b>Visitantes</b>	-
				<b>Otros</b>	<b>2,26</b>
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>1981</b>
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>904</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>520</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	<b>3,92</b>	
<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</li> <li>PC- Profesor Colaborador</li> <li>Asociados</li> <li>Visitantes</li> <li>OTROS</li> </ul>					
<p>Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluimos las acciones de mejora que se establecieron el curso evaluado en la ocasión anterior y la situación en la que se encuentra su desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:</p>					



## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

### 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
2013-14	incrementar la coordinación y mejorar la comunicación y cumplimiento del Protocolo docente	1. Se ha realizado una reordenación del sistema de coordinación del profesorado de grado con coordinación de titulación, coordinadores de curso, coordinadores de grupo y coordinadores de asignaturas. 2. Se ha establecido un sistema de comunicación y coordinación entre los diferentes coordinadores con carácter piramidal que permite que la información sobre el estudiantado y el grado fluya en sentido horizontal (entre alumnado y coordinadores de grupo de un mismo curso) como en sentido vertical (de los grupos al coordinador del grado que posteriormente reporta en la Comisión Académica de Título	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamento s Profesorado	2015-16	Sin determinar. Objetivo en permanente progreso	<b>X SI</b> - Justificación: La coordinación ha sido un aspecto del Grado que ha mejorado sustancialmente por las medidas adoptadas indicadas. Se es consciente de que esta es un aspecto en el que siempre se ha de insistir y que está sujeto a constantes mejoras.
2013-14	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones 2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamento s Profesorado	2013	Sin determinar. En continuo progreso	<b>X SI NO-</b> Justificación: Se ha motivado al personal, y se ha visto una mejora progresiva en el incremento del personal acreditado como muestran las evidencias (Doc. 1303_Recursos humanos), es una



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

								mejora que debiera mantenerse en el tiempo
2013-14	Estabilizar al profesorado de la UV (Ayudante doctor a Contratado Doctor)	Instar a las autoridades pertinentes para que se potencie esta estabilización del personal	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisión de Profesorado de la UV	2013	Curso 2017-18	X SI. La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Se ha optado por un crecimiento en la carrera universitaria desde abajo, con la dotación de plazas de ayudantes doctores, que han pasado de constituir un 2,39 % del PDI a un 7,83% en el curso evaluado Estos ayudantes doctores en unos años promocionarán a contratado doctor. Lo cual se reflejará en las cifras de los años venideros.	
2012-13	Mejorar la implicación del personal asociado e intentar reducir su número	1. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes y ayudantes doctores y reduciendo el de profesores asociados. 2. Los asociados son importantes en la titulación para ofrecer la visión profesional del título, por ello en los departamentos se les ha motivado para que se impliquen más en la docencia e investigación.	ALTA	Comisión de Título Departamentos Profesorado Vicerrectorado o de profesorado de la UV	2012	2017-18	X SI X NO- Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de asociados se implique en proyectos de investigación. Y, por otro lado, se ha conseguido una implicación mayor de los mismos en tareas de gestión y coordinación de grupo o asignaturas participando más activamente en el desarrollo de la titulación. Sin embargo, el	



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

								<p>porcentaje de profesorado asociado ha seguido aumentando notablemente debido a la política universitaria de personal, donde la tasa de reposición estuvo solo en el 10 % hasta 2014, subió al 50% en 2015-16 y ha llegado a alcanzar el 100% solo a partir de 2017, lo que ha obligado durante estos últimos años a cubrir necesariamente las vacantes docentes con profesorado asociado, aumentándose con ello su número.</p>
		2013-14	Aumentar la tasa de doctores en la titulación	<p>1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios.                  2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico                  3. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV no están suficientemente actualizadas</p>	ALTA	<p>Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV</p>	2013	<p>Sin determinar. En continuo progreso</p> <p><input type="checkbox"/> SI XNO-Justificación: Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado se vislumbra una mejora en el número de personas que se han matriculado en programas de doctorado, pero el indicador sigue arrojando resultados en descenso. Las razones de ello se encuentran en el mayor aumento del profesorado asociado, que no suele tener el título de doctor, lo que genera a su vez una bajada del porcentaje total de profesorado doctor. Las causas se ha sintetizado más arriba y serán</p>



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

								expuestas con mayor desarrollo en el informe.
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>								
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV aprobó el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada	
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015			
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016		FINALIZADO
		Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19		Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019)
		Fase 5- Implantación definitiva		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2019-20			Se han llevado a cabo evaluaciones de acuerdo con el nuevo Manual

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA

AVAP ANECA

Indeterminada

No se puede desarrollar

**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 GRADO en DERECHO. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2019-20 distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

Antes de ello quisiera resaltarse un hecho muy significativo y bien conocido como es el del envejecimiento de la plantilla del profesorado, porque este factor, junto a otros, ha conllevado consecuencias negativas en los últimos años para la estructura del profesorado que ahora pretendemos abordar. La edad media actual del PDI es de 51,2 años (<https://www.uv.es/uvweb/servei-analisi-planificacio/ca/estadistiques-indicadors/uv-xifres/pdi-informacio-general-1286161314403.html>). De hecho, en los últimos años se ha ido produciendo la jubilación de un porcentaje notable de personal funcionario (catedráticos y de profesores titulares), sin que ello haya generado en paralelo la dotación de plazas de las mismas figuras docentes. La política de personal de la Universidad, por otro lado, muy similar a la de otras Universidades españolas, se ha caracterizado por mantener unas tasas de reposición increíblemente bajas. La tasa de reposición en la Universitat de València se mantuvo solo en el 10 % hasta 2014, subió al 50% en 2015-16 y ha llegado a alcanzar el 100% solo a partir de 2017. Lo que ha obligado durante estos últimos años a cubrir las vacantes docentes necesariamente

- (1) con profesorado asociado, aumentándose con ello su número de un 24,67 % en el curso 2013-14 a un 37,34% en el actual curso.
- (2) Y en algunos casos, más recientemente, a sustituir esas vacantes con plazas de ayudante doctor, de ahí su incremento del 2,39 % en el curso 2013-14 al 7,83% en el curso 2019-20.

También, como consecuencia de esa jubilación y la no creación de nuevas plazas funcionariales a igual ritmo, aunque el número de profesores/as ha ido aumentando, porque las necesidades docentes siguen existiendo y también van creciendo, el porcentaje de PDI funcionario ha disminuido en estos últimos 6 años del 55,2% al 46,48%.

Con ello se quiere subrayar que somos conocedores de que la tasa de profesorado asociado es demasiado elevada, pero esta realidad no se debe a ninguna decisión del centro, sino a decisiones y circunstancias ajenas al mismo: de



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

jubilaciones no atendidas con promoción de otros miembros del profesorado, y a la escasa política de estabilización de las plantillas consecuencia de las medidas extremadamente austeras y rigurosas de recortes presupuestarios.

Del profesorado del Grado en Derecho:

- El porcentaje de **Catedráticos** implicados en el título en el curso 2013-14 fue de 13,79, dato que ha mejorado sustancialmente en los últimos cursos académicos, dado que el profesorado titular que impartía docencia ha promocionado (hemos contado con un alto número de acreditaciones de la ANECA tanto a catedrático como a titulares), impartiendo dicho colectivo de catedráticos en el curso 2019-20 el 16.7% de los créditos. Lo cual es muy positivo al tratarse de profesorado estable y con un alto nivel de cualificación. Un porcentaje muy elevado de los créditos que impartieron fueron en los dos primeros años del grado (126,82 + 133,57 creds.), cursos donde es muy importante contar con un profesorado que afiance con la mayor calidad posible los conocimientos básicos sobre los que construir el resto de la formación del grado.
- Los **Titulares de Universidad** constituyeron en el curso 2019-20 un 27% del personal e impartieron un 35,31 % de la docencia. Se trata de un personal estable y muy cualificado que imparte más de un tercio de los créditos del Grado. Su disminución en porcentaje en el grado se debe a las razones que se esgrimían arriba: la jubilación de muchos de ellos, sin que sus plazas fueran reconvertidas en nuevas plazas de profesores titulares de universidad, y la promoción de los mismos a Catedráticos de Universidad. Igualmente el profesorado titular de universidad, cuerpo que presenta una alta cualificación y experiencia docente, impartió en el curso 2019-20 el mayor número de sus créditos en los dos primeros cursos (343,65 + 251,15 creds.)
- El **profesorado contratado doctor** ha disminuido, pasando en 6 años de representar el 7.16 % al 3,6% del profesorado, fundamentalmente porque, en esos años, el personal ha obtenido la acreditación a profesor titular de universidad y han pasado a ocupar esa nueva figura.
- Los **profesores ayudantes doctores** han incrementado considerablemente su número, pasando de ser solo 7 en el curso 2014-15 a constituir 30 en el curso que ahora se evalúa. Como se indicaba más arriba ello es resultado de una política universitaria que, dentro de las restricciones, ha optado por el rejuvenecimiento de la plantilla de profesorado desde abajo, apostando por la dotación de plazas de ayudante doctor desde las cuales el profesorado pudiera ir creciendo en la carrera universitaria.
- El número de **profesorado asociado** con docencia en la Titulación es de 143, lo que representa un 37,34 % de la plantilla (en el curso 2013-14 fue de 100). En una primera lectura esta tasa puede parecer una cifra elevada y, sin duda, ha supuesto un aumento, que se debe de nuevo a la política de contratación y promoción del personal descrita más arriba.

Aunque consideramos que obviamente sería conveniente reducir la tasa de profesorado asociado e incrementar



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

correlativamente la de personal funcionario doctor, no podemos dejar de reconocer que la presencia del colectivo de profesores/as asociados/as en el grado en Derecho es una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente. Así pues, si tenemos en cuenta los perfiles profesionales del grado se hace evidente la necesidad de contar con profesionales de reconocido prestigio. Estos profesionales añaden un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje al compartir su experiencia con los estudiantes y trabajar con éstos las principales competencias requeridas en los citados perfiles profesionales.

El **profesorado a tiempo completo** ha ido aumentando en número, aunque la tasa total en porcentaje ha disminuido, siendo del 56,6 % frente al 68,7 % del curso 2013-14. Descenso que coincide exactamente con el mismo aumento en el porcentaje de profesorado asociado, y las razones de ello son las que más arriba se han expuesto.

La **tasa de profesores doctores** con docencia en la titulación es del 59,40%, frente al 66,84 del curso evaluado anteriormente, debido a la bajada de profesorado a tiempo completo que arriba se subrayaba, que son los que habitualmente son poseedores de dicha titulación. Ello no significa que también haya asociados que son doctores, pero no podemos conocer el número exacto, ya que para acceder a este cuerpo docente no es necesario el doctorado. Por este motivo, en las bases de datos de la UV no se computa la posesión de dicha titulación en todos los asociados contratados. De hecho, muchos de ellos consiguen el título de doctor/a y no lo notifican a las bases de datos de profesorado.

De los datos recogidos en las evidencias 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.

#### **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.**

El personal académico de la UV y en concreto en el Grado de DERECHO 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.

El profesorado que imparte docencia en este grado se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

(véase los documentos adjuntos 1 y 2 al informe SG6), vinculando la docencia a su línea de trabajo en gran parte de su docencia especialmente en la impartición de las asignaturas optativas de cuarto curso, que tienen un carácter más específico, y en la dirección de Trabajos de fin de grado.

En conjunto, el profesorado del título está avalado tanto por su experiencia docente, como por la labor investigadora, reconocida a través de **sexenios** y evaluada por agencias externas de acreditación estatal y autonómica. Quisiera respaldarse esta afirmación con evidencias numéricas, al comprobarse de qué manera ha aumentado considerablemente el número total de sexenios reconocidos a nuestro profesorado, pasando de los 467 en el curso 2014-15 a 520 en el curso 2019-2020. Ello no puede ser más que una evidencia de la incesante labor investigadora del personal que imparte docencia en el Grado en Derecho.

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	<b>TRINIENIOS</b>	<b>QUINQUENIOS</b>	<b>SEXENIOS</b>
Curso 2014-15	1799	838	399
Curso 2015-16	1788	835	402
Curso 2016-17	1900	881	440
Curso 2017-18	1938	897	457
Curso 2018-19	1974	904	467
Curso 2019-20	1981	904	520

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad).

En el caso del profesorado asociado que imparte docencia en la titulación, igualmente están altamente cualificados y tienen una gran experiencia profesional relacionada con el ámbito de estudio, destacando que provienen del ámbito de la empresa, de la judicatura, la procura, la abogacía, notariado, registros, función pública, y un largo etcétera de ejercicios de profesionales del Derecho.

Son remarcables también los excelentes resultados obtenidos en **la evaluación de la docencia del profesorado que se realizan a través del programa DOCENTIA**, que durante los años que preceden al presente curso 2019-20 se realizó como experiencia piloto. Los mismos corroboran ese alto nivel de calidad académica y docente del personal que



## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

imparte docencia en el Grado en Derecho.

En el curso 2019-20, todos aquellos profesores que tenían que ser evaluados de su quinquenio docente 2014-2019 tuvieron que hacerlo obligatoriamente por el Programa DOCENTIA. El número total de profesores evaluados en el Grado en Derecho a través de este programa fue de 55. De los cuales 27 obtuvieron la calificación de excelente, 12 de notable, 6 de satisfactorio y 1 de no favorable. Lo cual constituye otra evidencia más de la excelente calidad de nuestro profesorado en cuanto a sus méritos docentes.

### RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA DE PROFESORES

#### PROGRAMA DOCENTIA

Cuenta de evaluación	cod_tit						
período evaluado	evaluación	1302	1303	1921	1922	1923	1925
<input type="checkbox"/> 2011-2016	MEJORABLE	1	1	1	1	2	
	SATISFACTORIO	1	3	6	4	3	1
	NOTABLE	3	3	7	4	5	1
	EXCELENTE	3	6	8	5	6	1
<b>Total 2011-2016</b>		<b>8</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>3</b>
<input type="checkbox"/> 2012-2017	MEJORABLE		1	1	1	1	
	SATISFACTORIO		4	6	5	4	4
	NOTABLE		1	4	1	1	2
	EXCELENTE	3	4	6	3	5	2
<b>Total 2012-2017</b>		<b>3</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>8</b>
<input type="checkbox"/> 2013-2018	MEJORABLE	1	2	1	1	1	1
	SATISFACTORIO			1			
	NOTABLE		2	3	2	2	
	EXCELENTE	2	3	6	4	4	4
<b>Total 2013-2018</b>		<b>3</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
<input type="checkbox"/> 2014-2019	NO AVALUAT/DA		2	1	1	1	
	NO FAVORABLE		1	1	1	1	1
	FAVORABLE (no evaluado avanzado)	4	7	7	5	6	2
	SATISFACTORIO	4	6	9	8	6	4
	NOTABLE	3	12	21	18	13	10
	EXCELENTE	18	27	37	27	32	3
<b>Total 2014-2019</b>		<b>29</b>	<b>55</b>	<b>76</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>20</b>

Notas:

Hasta el curso 19-20 (período evaluado 14-19) se evaluaba a todos los profesores y profesoras aunque no hubieran realizado el autoinforme

El profesorado que imparte docencia en varias titulaciones está contando en todas ellas. Se ha utilizado el POD del curso 19-20 para hacer el listado de profesores.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### **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 competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el de los asociados, 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 Grado de Derecho oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 10,5 créditos y con carácter obligatorio.

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 áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el grado.

Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en el ámbito de las profesiones jurídicas, dejando a su elección si lo hace de un modo más teórico o más práctico.

De este modo son objetivos de las prácticas:

- Realizar trabajos que pongan a prueba la capacidad crítica y reflexiva del estudiante, fomentar la toma de decisiones y poner en práctica su capacidad de análisis y síntesis de los fenómenos jurídicos.
  - Saber realizar dictámenes sobre una cuestión jurídica.
  - Comprender el sistema general de funcionamiento de las diferentes áreas funcionales y su importancia dentro de la entidad/empresa/organismo.
  - Aprender de forma práctica y activa el funcionamiento de cada departamento y sus interrelaciones.
- Adquirir competencias profesionales en el campo jurídico.
- Conocer la actividad de la vida profesional jurídica
  - Analizar el modelo organizativo de la entidad/organismo y los procesos relacionados con ella.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Ser capaces de integrarse en los equipos de trabajo ya existentes.
- Contrastar las habilidades para el trabajo.
- Introducir al estudiante en la problemática jurídica de la institución o entidad.
- Contrastar en las instituciones públicas y privadas los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante el grado.

Las prácticas, bajo la supervisión de un tutor de la institución o empresa receptora y de un tutor de la Universitat, se desarrollan en algunas de las áreas de actuación profesional siguientes:

Administración local autonómica, estatal y municipal  
Asociaciones sin ánimo de lucro  
Consultorías y asesorías de empresas  
Despachos profesionales  
Procuradores  
Empresas privadas  
Notarías y Registros  
Organizaciones empresariales  
Organizaciones sindicales  
Órganos jurisdiccionales  
Organizaciones No Gubernamentales

Estas instituciones y empresas hacen una oferta de prácticas que se articula a través de un convenio de cooperación educativa que, si es el caso, se concreta para cada estudiante mediante el anexo o acuerdo de prácticas.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este grado, 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.

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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 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

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 Aseguramiento Interno de la 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.



## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

### TUTOR DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor de empresa tiene una formación específica, ha de ofrecer una formación al alumnado en alguno de los ámbitos formativos relacionados con el mundo jurídico, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.

Como se ha comentado anteriormente, el proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas, también 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 GRADO.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el plan de estudios del título de Derecho se especifica que el Trabajo fin de grado (TFG) es obligatorio y se computa con 6 créditos.

El TFG es un trabajo autónomo, individual y original que cada estudiante debe hacer bajo la supervisión de un tutor.

El TFG puede consistir en un trabajo de investigación o puede tener una vertiente más práctica o profesional, afrontando el estudio en profundidad de un supuesto práctico determinado. En este segundo caso puede estar vinculado a las actividades desarrolladas en la asignatura de prácticas externas, que se adapte a la temática ofrecida por el Departamento al que pertenece el tutor de TFG al que se asigna al alumno.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de GRADO de la Universitat de València (<http://www.uv.es/=sgeneral/Reglamentacio/Doc/Estudis/C61.pdf>), los trabajos de fin de grado contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado.

Los tutores del Trabajo Fin de Grado tienen que ser profesorado de un área de conocimiento vinculada a la titulación.

Si el trabajo de fin de grado se realiza en una institución, organismo o empresa diferente a la Universitat de València se deberá nombrar a un tutor o tutora que, en calidad de tutor externo o tutora externa, ha de colaborar, junto con el académico, en la definición del contenido del TFG y en su desarrollo.

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

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

El título de Grado en Derecho se implantó en el curso 2010-11, por ello actualmente hemos recogido la información de distintas anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del curso 2019-20.

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).

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

- Materiales y guía docente
- Metodologías docentes
- Coordinación



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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.

Debe indicarse, asimismo, que el grado de satisfacción de los estudiantes respecto de los aspectos que recogen las encuestas lo es respecto de un curso inusualmente complejo, el curso 2019-20. En mitad del curso académico hizo irrupción la pandemia provocada por el virus Covid-19 y se decretó en marzo de 2020 el estado de alarma, con la suspensión sorpresiva de toda actividad docente que obligó a pasar la enseñanza a modalidad on-line en cuestión de días. Esto se produjo sin el hábito de impartir docencia de forma telemática, sin materiales electrónicos preparados para ese tipo de docencia, sin una preparación experta en el manejo de las herramientas telemáticas de que dispone la Universidad y con una plataforma que, de la noche a la mañana, tuvo que soportar una carga de tráfico de datos inimaginable.

A pesar de unas circunstancias objetivamente adversas, el profesorado supo sacar lo mejor de sí mismo y se implicó con su labor docente de forma admirable. Así lo demuestran las encuestas que arrojan una calificación media de la titulación de 3,92, en la línea de la media de la Universidad de Valencia (3,98) e idéntica a la obtenida en la pasada evaluación, en el curso 2013-14.

Pasaremos a analizar ahora la encuesta por bloques.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,92 (coincidente con la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anteriormente evaluado (3,87).

El ítem mejor valorado en este bloque es, se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,09, estando en la línea de la media de la UV.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al material de estudio te ha facilitado el aprendizaje que obtiene un 3,4 por debajo de la media de la UV que es de 3,76, por ello desde la CAT se van a analizar las causas para mejorar el material disponible para los estudiantes, atendiendo a sus necesidades.

En el bloque de **metodologías docentes**, la puntuación media es de 3,84, coincidiendo exactamente con la puntuación obtenida en el pasado curso, también de 3,84. Existe bastante convergencia entre la puntuación otorgada a cada uno de los aspectos. En todo caso, el ítem mejor valorado es la potenciación del trabajo autónomo de los y las estudiantes, aspecto que también fue el que mayor puntuación obtuvo en la evaluación anterior. Por el contrario, el peor valorado es



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

el relativo a si la asistencia a las diferentes actividades formativas ha ayudado al alumnado a la comprensión y estudio de la asignatura, donde se obtiene un 3,68. Se tendrá en cuenta esta cuestión en el futuro, pero esas décimas menos pueden ser debidas a la sensación de menor interacción que la docencia on-line puede haber generado en algunos alumnos.

Respecto del ítem **Coordinación**, el resultado arrojado por la encuesta es de 3,80, igual al de la media de la Universidad 3,89, y bastante superior al obtenido en el curso anteriormente evaluado, donde este ítem fue evaluado con un 3,48. Queremos entender que ello es resultado de los enormes esfuerzos que en estos años se han hecho en la reordenación de la coordinación y refuerzo de su estructura.

El bloque relativo a **la actitud del profesorado respecto del alumnado** también ha de valorarse positivamente, puntuándose el respeto hacia el estudiantado con un 4,38 y la accesibilidad con un 4,18. Se mantiene e incluso se superan así las calificaciones obtenidas en este apartado en el curso anteriormente evaluado, donde el respeto con el alumnado fue calificado con un 4,29 y la accesibilidad con un 4,18.

El bloque relativo a **la atención de los alumnos**, esto es, la acción tutorial, se mantiene con la misma puntuación del curso anterior en un 3,99, muy similar a la media de la Universidad 4,09. A pesar de estar en la media de la Universidad, se quiere seguir reforzando la acción tutorial para subir la puntuación en este ítem. Para ello, junto a las tutorías presenciales, cabe la opción de que el profesorado se acoja a las tutorías virtuales, modalidad que en la era de la tecnología en que vivimos y atendiendo al perfil evolutivo del alumnado hacia lo virtual, tiene muy buena acogida entre muchos de nuestros estudiantes. Dichas tutorías virtuales (síncronas o asíncronas) fueron especialmente útiles durante la segunda mitad del curso 2019-20 cuando la pandemia obligó a todos los ciudadanos a permanecer en sus casas e impidió cualquier tipo de asistencia presencial al alumnado.

El ítem relativo a **la evaluación**, que valora si el sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas, fue de 3,90, similar a la media de la Universidad y un poco superior al obtenido en el curso anterior (3,82).

Finalmente, los ítems que proporciona el **bloque Global** son importantes, pues el estudiantado analiza, en general, su satisfacción con lo que ha aprendido del profesor/a y si recomendaría ese/a profesor/a a otros estudiantes. En ambos aspectos la encuesta arroja un resultado de 3,83, nuevamente en la línea de la media que obtienen los grados de la Universitat de València (un 3,86 y 3,88). El primero de los aspectos no fue objeto de evaluación en el curso 2013-14, pero sí la pregunta relativa a si recomendaría ese profesor/a a otros estudiantes, donde la calificación fue de 3,68. Con lo cual hemos de congratularnos con esa mayor satisfacción del alumnado respecto del profesorado que imparte



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

docencia en el Grado en Derecho.

**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 Título de grado en Derecho, no tuvo, en el informe de aceptación del grado de 2010 de la ANECA, recomendación alguna sobre el profesorado.

En la renovación de la acreditación anterior el bloque relativo al personal académico, bloque 4, recibió una calificación de Adecuada, destacando que "El personal académico del grado cuenta con una cualificación acorde a los requisitos de especialización que se persiguen. La plantilla de profesores con responsabilidades docentes en relación al volumen y dedicación es adecuada al número de alumnos inscritos. El número de sexenios de investigación del profesorado implicado es adecuado. Se han conseguido los aspectos "mejorables" del informe de seguimiento de 2013 en relación con la tasa de profesores doctores". Sin embargo, en la actualidad, la tasa de doctores ha bajado respecto de la anterior reacreditación. La tasa de profesores doctores con docencia en la titulación es del 59,40%, frente al 66,84 del curso evaluado anteriormente. Como indicábamos anteriormente ello es debido a la bajada de profesorado a tiempo completo y, por lo tanto, un aumento del profesorado asociado que no siempre tiene el grado de doctor, pues aunque se valora en su contratación, no constituye requisito para ello.

Por todo lo expresado, la Comisión Académica de Título no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, siendo los resultados del proceso de evaluación del profesorado adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto de los estudiantes matriculados.

#### VALORACIÓN

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)

A	B	C	D	EI
x				
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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	<b>X</b>				
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.	<b>X</b>				
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de GRADO.	<b>X</b>				
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).		<b>X</b>			
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.	<b>X</b>				

#### 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.
Excelente perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de GRADO
Buena satisfacción de los estudiantes con el profesorado
No se han hecho necesarios cambios en el personal académico

<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>
-----------------------	-----------------------------	--------------------	------------------------	---------------

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Elevado número de profesores Asociados.	Seguir insistiendo ante los órganos de la UV sobre la necesidad de dotar a la plantilla de profesorado de más plazas de profesor a tiempo completo, empezando por las de profesor ayudante	Alta	Largo plazo	Universitat de València Vicerrectorado de profesorado
Desnivel entre PDI doctor o no doctor	1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios. 2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico 3. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV no están suficientemente actualizadas a este respecto.	Alta	Progresivamente	Universitat de València. Vicerrectorado de profesorado CAT de Derecho
	Seguir trabajando en el mantenimiento una óptima coordinación entre el profesorado y de este con el alumnado.	Alta	Tarea de permanente realización y supervisión	Comisión Académica de Título Coordinador/a de la Titulación Profesorado

**CLARA VIANA BALLESTER**, Secretaria de la Facultat de Dret de la Universitat de València,

**CERTIFICA:**

Que la Comisión Académica de Título (CAT) de la titulación en Derecho, reunida el día 15 de septiembre de 2021, ha aprobado, por unanimidad [17 votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención], los siguientes informes y evidencias para la renovación de la acreditación de la titulación:

- SG6.- Respuesta a las recomendaciones de los Informes de Evaluación Externa
- RM1.- Procedimiento de gestión de los recursos materiales
- DE1.- Procedimiento de orientación académica y profesional
- DE7.- Procedimiento de evaluación de la enseñanza-aprendizaje
- DE2 y DE3.- Procedimiento de movilidad
- DE4.- Procedimiento de gestión y revisión de las prácticas externas
- OE4.- Procedimiento de programación docente
- RE2.- Análisis de encuestas
- RH2.- Procedimiento de captación y selección del PDI
- RH4.- Procedimiento de formación del PDI
- Evidencia 2.- Informes o documentos donde se recojan las conclusiones de los procedimientos de consulta internos y externos para valorar la relevancia y actualización del perfil de egreso de los estudiantes del título
- Evidencia 3.- Actas CAT
- Evidencia 4.- Criterios de admisión aplicables por el título y resultados de su aplicación.
- Evidencia 15.- Listado de alumnos TFGs con indicación del título del trabajo, tutor de mismo, y actas de concesión Matrículas de Honor.
- Informe de Autoevaluación

Han asistido a la reunión los siguientes miembros con derecho a voto:

Serra Cristóbal, Rosario Inmaculada (presidenta de la CAT por delegación); Bonet Navarro, Jaime; Borrell Argudo, M<sup>a</sup> Amparo; Cervelló Donderis, Vicenta; Correa Ballester, Jorge; De Verda Beamonte, José Ramón; Doménech Pascual, Gabriel; González Castilla, Francisco; Lapiedra Alcamí, Rosa María; Martín Cubas, Joaquín; Martínez Navarro, Sandra; Moll Noguera, Rafael; Montesinos Oltra, Salvador; Rollnert Liern, Göran; Solanes Corella, Ángeles; Torres Pérez, María; Villamarín Gómez, Sergio Emiliano.

Lo que hago constar, a los efectos oportunos, sin haberse aprobado el acta de la sesión de la que dimana.