



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora
MASTER EN ESTRATEGIA DE EMPRESA
CURSO 2017-18**

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS							
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	EVIDENCIAS						
	Indicadores						
	<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. Perfil del personal 	Total de PDI		Puntuación	28		
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	Puntuación	89,29%		
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	Puntuación	100%		
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	Puntuación	100%		
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA		
					CU	8	
					TU	16	
					CEU	1	
TEU DOC					-		
TEU					-		
PCD	2						
PAD	1						
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA				
			CU	19,42			
			TU	43,68			
			CEU	0,81			



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 				TEU DOC	
				TEU	
				PCD	8,98
				PAD	1,98
				PA	
				PC	
				Asociados	
				Visitantes	
				Otros	
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	193
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	105	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	49	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	4,32	
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 Asociados Visitantes OTROS <p>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:</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
TASAS							
2013-14	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. 2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico 3. Dar más valor al mérito de doctor en los baremos de selección de profesorado asociado. 4. 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	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV	2013	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al personal asociado), se vislumbra una mejora en el número de personas que se han matriculado en programas de doctorado, pero el indicador no se ha modificado sustancialmente.
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 Departamentos Profesorado	2013	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Aunque se ha motivado al personal, no se ve la mejora todavía en el incremento del personal acreditado, es una mejora a largo-medio plazo
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	2013	Curso 2017-18	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

				Comisión de Profesorado de la UV			Actualmente imparten docencia X ayudantes doctores, que en un plazo de X años tienen que promocionar a contratado doctor.
TASA DE ASOCIADOS							
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 doctores y reduciendo asociados. 2. Los asociados son importantes en la titulación para ofrecer la visión profesional del título, pero en los departamentos se les ha motivado para que se impliquen más en la docencia e investigación.	ALTA	Comisión de Título Departamentos Profesorado	2012	2017-18	X <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de asociados se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes reuniones con los asociados para coordinarlos y que participen más activamente en el desarrollo de la titulación.
PROGRAMA DOCENTIA							
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 ha aprobado 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- Implantación del procedimiento de		Unidad de Calidad	2016-17	Como mínimo dos	En proceso, actualmente se está

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

		Evaluación del profesorado		Profesorado Servicio de Recursos Humanos		años de implantación	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

COMENTARIOS:

Destacamos los siguientes aspectos:

El personal docente e investigador que participa la titulación es adecuado y tiene una reconocida experiencia docente e investigadora acreditada, destacando el alto porcentaje de Catedráticos de Universidad y Titulares que hay implicados, siendo el porcentaje de funcionarios del 89,29%. La tasa PDI doctores es del 100% y de tiempo completo 100%, lo que denota la alta estabilidad de nuestro profesorado adecuándose a las necesidades del máster. Se acumulan un total de 49 sexenios relacionados con las líneas de investigación de la titulación en 2017-18. Por ello, consideramos que el profesorado está implicado en actividades de investigación, desarrollo e innovación y estas repercuten en la titulación.

En relación a la experiencia docente del profesorado que imparte docencia en la titulación, destacamos que en el curso 2017-18 se acumulan un total de 105 quinquenios. En relación con el Trabajo Fin de Máster, todo el profesorado que imparte docencia el máster puede ser tutor, proponiendo temas en los que es experto o relacionados con su actividad profesional o de investigación. Para velar por la validez y la adecuación a las competencias del título, la Comisión de Coordinación Académica del Máster analiza las temáticas y las publica para la elección de los estudiantes. Es importante destacar que existe más oferta de temas que estudiantes que puedan realizar el proyecto, esto denota el gran interés del profesorado que permite una mayor capacidad de elección de los estudiantes.

Los estudiantes están satisfechos con el profesorado (4,32), ya que en la evaluación de la docencia todos los bloques de la encuesta obtienen una media superior a cuatro, estando todos ellos por encima de la media de la universidad de valencia para las titulaciones de máster. No hubo recomendaciones en el informe de verificación y no ha habido cambios sustanciales hasta el curso 2017-18 en la estructura del profesorado, teniendo en cuenta los datos que se presentaron en la memoria de verificación y al proceso de renovación de la acreditación de la titulación. En el curso



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

2018-19, y de acuerdo a la valoración de los estudiantes, se ha procedido a la sustitución de dos docentes del master.

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 Estrategia de Empresa. Para justificar esta afirmación queremos destacar que la estructura del profesorado del curso 17-18 está compuesta en un 100% por profesorado doctor con dedicación a tiempo completo, de los cuales un 89,29% son funcionarios. Por tanto, entendemos que el personal es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones.

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 18 estudiantes matriculados e impartieron docencia 28 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.

El personal académico de la UV y en concreto en el Máster en Estrategia de Empresa 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 del departamento de Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia. El profesorado que imparte docencia en este máster se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo. Por otro lado, destacamos la participación de profesionales externos de reconocido prestigio en el mundo empresarial, que aportan una visión práctica complementando la docencia impartida. Por ello, los criterios para asignar la docencia se basan en la trayectoria docente (quinquenios), sobre todo en programas de doctorado y postgrado, investigadora (sexenios, acreditaciones y participación en proyectos de investigación competitivos), y en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes, cifrada en el número de tesis dirigidas en los últimos cursos. Con ello, se ajusta el perfil docente a la orientación investigadora del Máster.

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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL**

	TRINIENOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
28	193	105	49

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 89,29% de la plantilla (24 profesores de 28). Estos datos se han mantenido en el tiempo, incluso mejorando ligeramente en los últimos años.

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 profesionales externos, 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.

El máster no contempla las prácticas externas obligatorias.

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

En el plan de estudios del Máster en Estrategia de Empresa se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 6 créditos. El Trabajo de fin de master deberá ajustarse al itinerario escogido por el/la estudiante. En el itinerario académico el trabajo se centrará en aspectos relacionados con la formulación, implantación y control de estrategias corporativas y competitivas en contextos reales. En el itinerario investigador el trabajo consistirá en el planteamiento de una cuestión de investigación relevante y oportuna, a modo de propuesta de tesis doctoral.

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->



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

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.

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

El título de Master en Estrategia de Empresa se implantó en el curso 2009-10, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2017-18.

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**

En el bloque de materiales y guía docente el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,16, superior a la media de la Universidad de Valencia y similar al curso anterior (4,15).
El ítem mejor valorado en este bloque es se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,33, estando por encima de la media de la UV que es de 4,33.
El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al material de estudio te ha facilitado el aprendizaje que obtiene un 4,00 por encima de la media de la UV que es de 3,93.

En el bloque de metodologías docentes el resultado es positivo, ya que se alcanza un 4,23, superior a la media de la Universidad, y algo superior al año anterior (4,22). El ítem mejor valorado en este bloque ha sido se fomenta la participación en las diferentes actividades (4,40), y el menos valorado es si la estructura de las actividades es clara, lógica y organizada, subrayando los aspectos más relevantes (4,04). En todos los casos estos datos son superiores al año anterior y a la media de la Universidad.

En el bloque de coordinación la media es de 4,18, en línea con el resultado observado el curso anterior (4,22), y por encima de la media de la Universidad (3,96).

En el bloque de actitud, la media es de 4,75, superior a la media de la Universidad de Valencia y a la del año anterior (4,44). El ítem más valorado es si el profesorado es accesible y está dispuesto a ayudar al alumnado con un 4,76, y el menos valorado es si el profesorado es respetuoso con el estudiantado, si bien este dato también es muy positivo (4,74). En ambos casos nos situamos por encima de la media de la universidad y se han observado mejoras respecto al curso anterior.

Respecto al bloque de atención al alumnado, la puntuación es de 4,11, superior a la media de la universidad y mejorando el dato del curso anterior (4,06).

En el bloque de evaluación se obtiene una valoración de 4,11, superior a la media de la universidad, y se observa una mejora respecto al dato del año anterior (4,06).

Finalmente, la valoración global del estudiante es de un 4,32, un dato superior a la media de la universidad y mejor que el observado para la titulación en el curso anterior (4,24).



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

En el informe de renovación de la acreditación de 2015 no hubo ninguna recomendación sobre cambios del personal académico, indicando que este criterio se cumplía de manera satisfactoria. En el curso académico 2017-18 no se realizaron modificaciones en este sentido, pero la comisión académica sí ha procedido a realizar algunos ajustes durante el curso 2018-19. Por ello, la calificación que daríamos a esta dimensión sería de Excelente (A).

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				
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.	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

- Personal académico suficiente, con dedicación y cualificación adecuada a los requerimientos del plan de estudios
- Satisfacción de los estudiantes con el profesorado



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE