

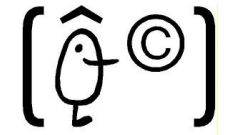
**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora**

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<b>PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI</b>	<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</li> </ul>	<b>EVIDENCIAS</b>				
		<b>Indicadores</b>				
		Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>83</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>42.17%</b>	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>73.5%:</b>	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>50.60%</b>	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	
					<b>CU</b>	<b>9</b>
					<b>TU</b>	<b>24</b>
					<b>CEU</b>	
<b>TEU DOC</b>	<b>1</b>					
<b>TEU</b>	<b>1</b>					
<b>PCD</b>	<b>4</b>					
<b>PAD</b>	<b>4</b>					
	<b>PA</b>					
	<b>PC</b>					
	<b>Asociados</b>	<b>40</b>				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



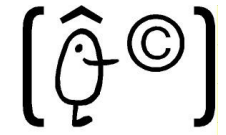
Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<p>adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</li> <li>• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</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</li> </ul>					<b>Visitantes</b>	
					<b>Otros</b>	
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>		
				<b>CU</b>	<b>22.75</b>	
				<b>TU</b>	<b>62.7</b>	
				<b>CEU</b>		
				<b>TEU DOC</b>		
				<b>TEU</b>	<b>0.8</b>	
				<b>PCD</b>	<b>0.8</b>	
				<b>PAD</b>	<b>5.34</b>	
				<b>PA</b>	<b>14.89</b>	
				<b>PC</b>		
			<b>Asociados</b>	<b>131.09</b>		
			<b>Visitantes</b>			
		<b>Otros</b>				
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>400</b>			
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>156</b>			
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>73</b>			
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	<b>3.88</b>			



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

**SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES**

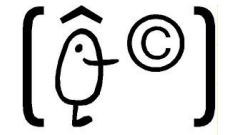
- CU- Catedrático de Universidad
- TU- Titular de Universidad
- CEU- Catedrático de Escuela Universitaria
- TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR
- TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR
- PCD- Profesor Contratado Doctor
- PAD- Profesor Ayudante Doctor
- PA- Profesor Ayudante
- PC- Profesor Colaborador
- Asociados
- Visitantes
- OTROS

**DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:**

Curso detección	Objetivos conseguidos	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
<b>TASAS</b>							
2017-18	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	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV	2013	Sin determinar	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO-



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



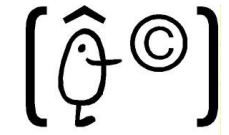
Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

			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					
2016-17	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	2015	Sin determinar	<input type="checkbox"/> XSI NO-	
2016-17	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	2015	Curso 2017-18	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Actualmente imparten docencia X ayudantes doctores, que en un plazo de X años tienen que promocionar a contratado doctor.	
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>								
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-	2012	El Consejo de	Finalizada	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



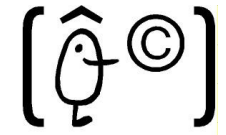
Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

		actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	adaptado a la Universitat de València		grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV		Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA A DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	
			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 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 tres cursos de la fase piloto
			Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



Facultat de Dret

**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).**

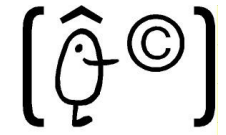
La estructura académica se adecúa a las necesidades del programa formativo del Máster en Abogacía. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2018-2019, distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- El número de Catedráticos que impartió docencia en el curso 2018-19 fue de 9 profesores sobre un total de 83, los cuales impartieron 22,75 créditos, lo que supone un notable incremento. Se trata del año con mayor número de Catedráticos, doblando, por ejemplo, el número que había en el curso 2015/2016.
- El número de profesores Titulares de Universidad fue de 24. El dato muestra una clara estabilidad en la docencia del máster y el compromiso de los profesores de esta condición con el Máster, pues se trata de un colectivo que siempre ha permanecido en números y porcentajes similares de docencia: impartieron 62.7 créditos en el curso 2018-19.
- En el curso 2018-2019 impartió docencia 1 Titular de Escuela Universitaria Doctor, que se hizo cargo de 0,80 créditos; y 2 Titulares de Escuela Universitaria no Doctores, que se hicieron cargo también de 0,80 créditos.
- En relación con el profesorado doctor no funcionario, los PCD fueron 4, mismo número que el año anterior y en la media de los últimos años, impartiendo 5,14 créditos; mismo número que los PAD, que también fueron 4, como en los años anteriores, impartiendo 14,89 créditos, lo que significa un ascenso significativo que muestra el compromiso de los jóvenes investigadores con el máster.
- En cuanto al número de asociados, 40 puede parecer elevado, pero hay que tener en cuenta que la singularidad de un máster habilitante para el ejercicio de la profesión de la abogacía. Si se comprende está idiosincrasia se concluye que se trata de un dato positivo, pues se trata –en su mayoría– de profesionales del derecho y de la abogacía impartiendo docencia a futuros abogados sobre las particularidades de la profesión. Además, 17 de los 40 profesores asociados son Doctores.

La presencia del colectivo de profesores/as asociados/as es imprescindible en el Máster de la Abogacía, que presenta una notable especialidad en relación con otro tipo de másteres. Debe hacerse hincapié en que el



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Máster en Abogacía persigue la doble finalidad de preparar a los egresados para la superación del Examen de Acceso y para su iniciación en el ejercicio profesional. En ese contexto, tener un número de 40 profesores asociados que combinan su docencia universitaria con el ejercicio profesional, cantidad que similar a la de los años anteriores, que imparte con 131,09 créditos, es un dato positivo que demuestra el compromiso de estos profesionales con el máster.

En efecto, resulta conveniente contar, en la plantilla docente, con un número significativo de profesionales, en especial Abogados en ejercicio. Estos profesionales añaden un importante valor al proceso de enseñanza y aprendizaje, al compartir su experiencia con los estudiantes y trabajar con éstos las principales competencias requeridas en los citados perfiles profesionales. Por otra parte, en virtud de la legislación vigente, el Máster es impartido por la Universitat de València junto con un colegio profesional, el Ilustre Colegio de Abogados de Valencia (ICAV), en virtud del correspondiente Convenio, que obliga a contar con un determinado porcentaje de profesorado del ICAV, como después precisaremos.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación ha sido del 42,17%, lo que consolida la tendencia de incremento de los últimos años. La tasa de profesorado a tiempo completo es del 50,60%; y la presencia de profesor doctor con docencia en la titulación es del 73.5%. Además, es importante destacar que 17 de los 40 profesores asociados del máster son doctores.

En resumen, buena parte de las peculiaridades de la estructura docente del Máster vienen impuestas por el desarrollo reglamentario de la Ley 34/2006: el art. 13 del Real Decreto 775/2011, de 3 de junio, exige que "El personal docente de todos los cursos de formación debe tener una composición equilibrada entre abogados o procuradores, según el caso, y profesores universitarios, de forma que en conjunto cada uno de estos colectivos no supere el sesenta por ciento ni sea inferior al cuarenta por ciento". Partiendo de esta premisa, de los datos analizados se puede afirmar que el profesorado es suficiente, y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y la atención adecuada a los estudiantes.

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiantes por profesor es adecuada para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

**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.**



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

El personal académico de la UV y en concreto en el Máster de Abogacía 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 que proviene tanto de la Universidad como del mundo laboral de la abogacía. En conjunto, el profesorado del máster está avalado tanto por su experiencia docente, como por su experiencia laboral. Por ello, los criterios para asignar la docencia en el Máster se basan en la trayectoria docente (quinquenios y experiencia en innovación docente), sobre todo en programas de doctorado y postgrado, experiencia investigadora (sexenios, acreditaciones y participación en proyectos de investigación competitivos), en participación en actividades de innovación educativa y en la experiencia laboral demostrable. Con todo ello se ajusta el perfil docente a la orientación profesional del Máster. Si se analiza la evolución del número de trienios, quinquenios y sexenios, se concluye la consolidación de la mejora en números absolutos respecto de los dos años anteriores. En trienios 400, 20 más que el año anterior; en quinquenios 156, frente a los 145 del año anterior; y en sexenios (que es el más importante por medir la calidad de la investigación del profesorado) 73, frente a los 67 y 60 de los dos años anteriores.

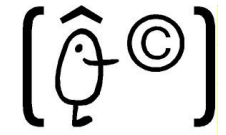
En conclusión, el número de trienios, quinquenios y sexenios se ha elevado notablemente, lo que, sin duda, debe saludarse con satisfacción.

**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. Esto se comprueba cuando la CCA del Máster concede la venia docendi a los distintos profesores.

El profesorado del Máster está capacitado para la impartición del mismo. Esta afirmación es extensible 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.





### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios impuesta por ANECA, hay dos asignaturas de prácticas externas: Práctica Profesional I y Práctica Profesional II. Se ha procurado desde el curso 2015/2016, potenciar aspectos distintos en cada una de ellas. En la Práctica Profesional I: principalmente, simulaciones de procesos, informes jurídicos y visitas institucionales y en Práctica Profesional II, trabajo en despachos profesionales.

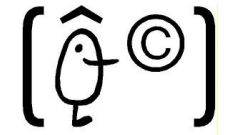
El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la Universidad, y en concreto en este máster, está formado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y motivando al profesorado que mayor relación tiene con notarías, registros, juzgados y despachos de abogados. Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (<http://www.adeituv.es/practicas-en-empresas/tutoracademico/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. 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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 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:

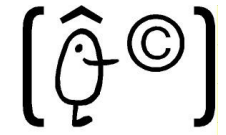
- Mejorar la calidad de las tutorías de las prácticas externas.
- Reconocer el buen ejercicio de la labor tutorial.
- Proyectar la cultura de la calidad en la sociedad y en la propia universidad.

#### TUTOR DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor de empresa tiene una formación específica, en este caso licenciado o graduado en Derecho con un mínimo de 5 años de ejercicio profesional, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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:

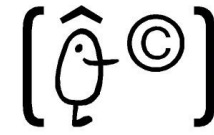
- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor académico, así como aquellas modificaciones que puedan ser necesarias para el adecuado desarrollo de la práctica y atender las posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de las prácticas.
- Acoger al estudiante y organizar 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 Máster.**

En el plan de estudios del Máster en Abogacía se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 6 créditos. El objetivo de este trabajo es la realización de una tarea autónoma, personal y original del estudiante dirigida a demostrar su plena capacitación como abogado.

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-master1285846160620.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. En cualquier caso, la Comisión de Coordinación Académica organiza y garantiza la realización de las sucesivas convocatorias, la composición del profesorado que conformará los Tribunales (incluyéndose tanto profesorado UV como del ICAV) así como el resultado de las mismas.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

El título de Máster en Abogacía se implantó en el curso 2012-2013, por ello actualmente hemos recogido la información de siete anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2018-19.

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante comentar que el cuestionario de evaluación del profesorado se modificó para adaptarse al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA).

La encuesta consta de 14 ítems, distribuidos en siete bloques:

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

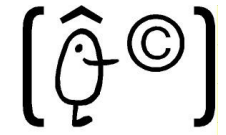
En todos los ítems de la encuesta se ha utilizado una escala de graduación de tipo Likert con 5 valores, considerando la opción 1 como totalmente en desacuerdo y la opción 5 como totalmente de acuerdo.

A continuación, nos detendremos en los distintos bloques de la encuesta, pero antes de realizar el análisis es importante destacar que todos los ítems han mejorado las puntuaciones con respecto a las obtenidas en la anualidad anterior, lo que consolida la tendencia alcista de las evaluaciones en los últimos años.

En el bloque de materiales y guía docente el resultado es positivo, ya que, aunque se alcanza un valor de 3,56, algo inferior a la media de la Universitat de València, supone una mejora respecto al curso anterior y sus predecesores. El ítem mejor valorado en este bloque es el relativo al cumplimiento de los aspectos fundamentales planteados en la guía, con un 4.06, lo que significa un aumento de medio punto respecto de la anualidad anterior. Esto se debe a la que desde los órganos de gestión y control del máster se ha insistido



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

constantemente en la importancia de respetar la guía y la importancia de la coordinación para su correcto cumplimiento.

En el bloque de metodología el resultado también es positivo, 3.92, relativamente cerca de la media de la Universitat de València. Ello supone, como en el caso anterior, la consolidación de una tendencia positiva. Los dos ítems mejor valorados, de 4 hacia arriba, han sido los dos de mayor trascendencia, dadas las particularidades de nuestro máster: la claridad en la explicación de los conceptos y el fomento del trabajo autónomo. Y, la más baja, asistencia a actividades formativas, que obtiene un 3.80, prácticamente igual que la media de la UV, ya está en fase de revisión, con la organización de nuevos seminarios formativos más adaptados a las necesidades de los estudiantes.

En el bloque de coordinación, que es de único punto, la nota es de 3,67. Como en los anteriores, aunque el número es algo inferior a la media de la UV, lo cierto es que supone el aumento de cerca de medio punto respecto de años anteriores. Y es importante señalar que, dada la importancia de la coordinación en un máster con 200 alumnos y cinco grupos, este año –que no es el analizado- hemos implantado un sistema de protocolización de la coordinación con la finalidad de mejorar en este aspecto.

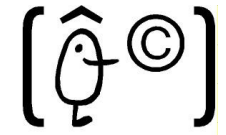
El bloque de actitud es el tercero mejor valorado, con una nota de 4.00. Aunque también es algo inferior a la media UV, lo cierto es que se sitúa en márgenes que consideramos adecuados, sin perjuicio de que en todas las reuniones con los profesores y coordinadores se siga insistiendo en la necesidad de seguir trabajando para mejorar en la accesibilidad y la atención hacia los alumnos.

En el bloque de atención de alumnos el resultado es el más positivo, ya que aunque se alcanza un valor de 4.33, igual que la media de la Universitat de València. Este dato, hay que conectarlo con el bloque anterior, relativo a la atención y accesibilidad de nuestro profesorado. Con ello se observa que, aunque hay margen de mejora, la línea ascendente de las evaluaciones nos permite concluir que hay que continuar por el camino iniciado en este curso evaluado.

Por su parte, el bloque de evaluación, que mide la coherencia de las actividades desarrolladas, la nota es de 4.21, único ítem por encima de la media de la UV. Supone un aumento de casi un punto con respecto del año anterior. Y su explicación, a nuestro juicio, radica en la tarea de coordinación realizada con el profesorado, pues en todas las reuniones se ha insistido reiteradamente en la importancia de la evaluación y en la necesidad de coordinarse ex ante respecto de las actividades a realizar y evaluar.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Finalmente, en el bloque global el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,88, que, aunque es algo inferior a la media de la Universitat de València, supone un aumento de casi medio punto respecto del año anterior, situándose el grado de satisfacción de lo aprendido en prácticamente un 4. Con lo cual, la conclusión que obtenemos es que hay que seguir trabajando en la línea de trabajo iniciada en el curso 2018/2019, para mejorar y consolidar los resultados.

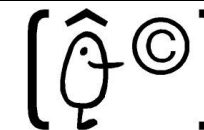
**7- Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.**

En el Máster en Abogacía, las recomendaciones en cuanto al profesorado en el VERIFICA indicaban que el personal docente debía tener una composición equilibrada entre abogados y profesores universitarios, de forma que en conjunto cada uno de estos colectivos no superara el sesenta por ciento, ni fuera inferior al cuarenta por ciento (art. 13 del RD 775/2011, de 3 de junio). Como puede observarse por los valores que se manejan en el curso analizado, esas previsiones se cumplen. Por lo que la Comisión de Coordinación Académica del Máster no ha considerado necesario la realización de ningún cambio en la composición del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias.

<b>VALORACIÓN</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EI</b>
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.	X				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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 reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.

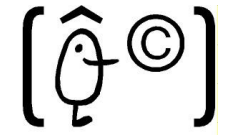
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.

Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.

<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado	Seguir intensificando la coordinación mediante el sistema de reuniones periódicas con profesorado y alumnado Para ello este curso se instaurado un sistema de reuniones de coordinación, no sólo con profesorados, sino del equipo directivo del máster con los delegados de los cinco grupos para atender más rápidamente a sus necesidades.	Mucha	2019/2021	Todos los agentes: desde equipo de dirección, CCA, hasta todos los profesores.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN ABOGACÍA**  
**CURSO 2018-2019**



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Contactos con los departamentos	No se considera punto débil, pero sí se considera adecuado señalarlo como propuesta de mejora: Intensificar contactos con los departamentos para que asignen la docencia en cuanto sea posible a profesores doctores a tiempo completo con adecuada experiencia profesional	Media	2019/2021	Dirección, CCA y Departamentos
Aumentar la tasa de doctores en la titulación	Recomendar en los diferentes Departamentos la incorporación de docentes que acrediten el título de doctor	Alta	2019/2021	Dirección, CCA y Departamentos
Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	Recomendar en los diferentes Departamentos la incorporación de profesores contratados a tiempo completo	Alta	2019/2021	Dirección, CCA y Departamentos