



**E.RH2.1 - Informe de evaluación y propuestas de mejora
 Máster en mediación, arbitraje y gestión de conflictos en derecho privado
 CURSO 2019 - 2020**

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 	Total de PDI		Puntuación	20	
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	Puntuación	60%	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	Puntuación	85 %	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	Puntuación	65 %	
	I.RH2.04	PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%
				CU	30
				TU	30
				CEU	
				TEU DOC	
				TEU	
				PCD	5
PAD					
PA					
		Asociados	35		
		Visitantes			
		Otros			
I.RH2.05		Puntuación	CATEGORIA	%	
			CU	21,99	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>disciplinas del plan de estudios.</p> <ul style="list-style-type: none">• Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.• Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de		Créditos impartidos por cuerpos docentes		TU	36,52
				CEU	
				TEU DOC	
				TEU	
				PCD	6,56
				PAD	
				PA	
				PC	
				Asociados	34,93
				Visitantes	
			Otros		
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	112	
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	59	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	33	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	4, 96	



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluiremos las acciones de mejora que se establecieron el curso anterior y la situación en la que se encuentra su desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:

DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
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	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de	Finalizada



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

					Consejo de Gobierno de la UV		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

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).



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La estructura académica se adecua a las necesidades del programa formativo del Máster en mediación, arbitraje y gestión de conflictos. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2019-20 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- El número de Catedráticos que impartió docencia en el curso 2019-20 fue de 6 profesores sobre un total de 20, un 30%, que imparten 14,34 créditos. Se debe señalar que es el segundo porcentaje más alto en todos los años de desarrollo del Máster y un aumento de casi 3 puntos respecto del año anterior.
- El mismo número y porcentaje encontramos de Profesores Titulares, 6 profesores y un 30 % sobre el total y siete puntos más que el curso académico anterior. El número de créditos impartidos en la titulación por los profesores titulares es de 23, 82.
- Un profesor contratado doctor que representa el 5 % del total del profesorado e imparte 4, 28 créditos. Como se observa casi el mismo porcentaje que el curso 18-19, pero sin presencia de las categorías de Titular de Escuela Universitaria, ni ayudantes doctores, debido a que pasados los años han promocionado las citadas categorías a Profesor titular.
- En cuanto al profesorado asociado que imparte docencia en el máster, son 7 profesores que representan el 35 % e imparten 22, 78 créditos, de los cuales 3 de ellos son doctores.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación ha sido del 60% frente al 45, 45 % experimentado en el curso anterior.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 65% frente al 59,09% del curso 18-19, lo que contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 85% frente al 59,09% del curso anterior. Un incremento muy considerable que supone que sea el mayor porcentaje desde el curso académico 2016-2017.

De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes adecuadamente.

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/ profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2019-20 había 15 estudiantes matriculados e impartieron docencia 20 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 de mediación, arbitraje y gestión de conflictos en derecho privado 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 Derecho civil, más la colaboración minoritaria de varios profesores de la Universidad Jaume I y de otros departamentos de la Universitat de València.

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.

En conjunto, el profesorado del máster está avalado tanto por su experiencia docente, en particular por la demostrada en el desarrollo de cursos pasados del propio máster, así como la desempeñada en la universidad reconocida por los quinquenios, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatales y autonómicas.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRINIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2016-2017	109	59	24
Curso 2017-2018	103	57	30
Curso 2018-2019	86	49	27
Curso 2020-2021	112	59	33

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 60% de la plantilla (12 profesores).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que los datos se han mantenido, ya que la plantilla de profesorado ha sido estable en los diferentes cursos de desarrollo del plan de estudios, aunque se observa que este pasado curso académico se han registrado los mejores datos tanto de trienios, como de quinquenios, como de sexenios.

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 del entorno profesional de la titulación.

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Tal y como se ha explicado en los procedimientos pertinentes, se ofrecen prácticas externas extracurriculares con el objetivo de 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 máster. De ese modo, el futuro egresado/a que no está trabajando y tiene disponibilidad por las mañanas para realizar estas prácticas externas extracurriculares puede conocer las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado en el ámbito de los mecanismos extrajudiciales de conflictos.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas extracurriculares 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 alumnado y relacionándose con las empresas u organizaciones públicas o privadas.

Concretamente, el tutor académico es la Profesora Raquel Guillén Catalán, que fue designada como coordinadora de las prácticas externas extracurriculares por el anterior Director D. Javier Plaza, actual Directora del Máster, y que desarrolla dichas funciones desde el curso académico 2016-17 cuando se empezaron a articular.

Se encarga de canalizar las relaciones con las empresas y las instituciones y cuya finalidad es obtener ofertas de prácticas para los estudiantes de forma coordinada con la Fundación Universitaria- ADEIT, cuya misión es gestionar las prácticas en la Universidad. Además, tiene la función de hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor de la entidad colaboradora y facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas. Atendiendo a que son extracurriculares, la función que no le compete es llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado y emitir la correspondiente calificación cuando se trate de prácticas curriculares.

Su conocimiento respecto al funcionamiento de las prácticas es avalado porque realizó el curso pionero de formación específico para mejorar la tutorización de prácticas denominado Sistema para la evaluación y acreditación de tutores y tutoras de prácticas externas (SEATPE), de 50 horas de duración (<http://seat.adeituv.es/>) cuya finalidad es 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:



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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.

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

En el plan de estudios del Máster de mediación, arbitraje y gestión de conflictos en Derecho Privado se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 8 créditos.

El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un artículo académico o trabajo de investigación.

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

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

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora. Posteriormente, el tutor/a realiza una acción de seguimiento y revisión del trabajo, así como de guía y recomendaciones. Una vez finalizado el TFM, el tutor/a autoriza el mismo, se presenta por el entreu y posteriormente es evaluado por la comisión de Evaluación formada por tres profesores de áreas de conocimiento del Máster que son aprobados por la Comisión de Coordinación Académica.

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El título de Máster en mediación, arbitraje y gestión de conflictos en Derecho privado se implantó en el curso 14-15, por ello actualmente hemos recogido la información de 5 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2019-20.

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante comentar que el cuestionario de evaluación del profesorado se modificó a partir del curso académico 16-17 para adaptarse 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
- 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.

Antes de analizar las puntuaciones de cada uno de los bloques queremos señalar que la puntuación media de la titulación es de 4,96; siete décimas por encima de la media de la UV y por encima de la media del curso académico anterior con una media de 4,68.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es muy positivo, ya que se alcanza un valor de 4,94 (casi 0,8 puntos por encima de la media de la Universitat de València, 4,18) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,59). Ambos ítems han obtenido la citada puntuación de 4,94. El ítem sobre si se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, está muy por encima de la media de la UV que es de 4,31. El ítem sobre si el material de estudio te ha facilitado el aprendizaje, es notablemente superior al de la media de la UV que es de 4,06.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Respecto al bloque de **Metodologías docentes** el resultado es muy satisfactorio, ya que se alcanza un valor de 4,94 (casi 8 décimas superior a la media de la Universitat de València, 4, 14) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,66). El ítem mejor valorado en este bloque es que si fomenta la participación en las diferentes actividades y si la asistencia a las diferentes actividades formativas le ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura con la puntuación de 5,00 puntos. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a si potencia el trabajo autónomo de los estudiantes y si la estructura de las actividades es clara, lógica y organizada que obtienen un 4, 89, ambas muy por encima de la media de la UV, seis décimas en el primer caso y ocho décimas en el segundo.

En relación con el bloque de **Coordinación** la valoración es muy superior a la media de la UV, concretamente se alcanza un 4, 94, sobre los 4, 11 de la media de la UV. Dicha puntuación ha aumentado respecto del curso anterior que se obtuvo un 4,65.

En el bloque relacionado con la **Actitud** alcanza la nota de 5,00, también por encima de los 4, 54 puntos de media de la UV y también supone una mejora con respecto al curso anterior (4,90). Ambos ítems puntuados con la citada nota máxima. El ítem mejor valorado en este bloque es que el profesorado es accesible y está dispuesto a ayudarnos, es superior a la media de la UV en cinco décimas y el ítem si el profesorado es respetuoso con los estudiantes en cuatro décimas.

El bloque de la **Atención de alumnos** obtiene también la máxima puntuación, 5,00, casi seis décimas por encima de la media de la UV y habiendo aumentado, incluso, la del curso anterior (4,91)

El bloque general de la **Evaluación** se otorga por el alumnado la nota media de 4, 94, muy por encima del 4, 17 de la media de la UV, y habiendo mejorado respecto de los 4, 60 del curso académico anterior.

Por último, el bloque **Global** si se está satisfecho con lo aprendido con el profesor se alcanza el 5,00 (nota por encima de los 4, 08 de la media de la UV) y si recomendaría al profesor a otros estudiantes se obtiene otro 5,00 (por encima de los 4, 12 de la media de la UV) y habiendo aumentado respecto de los 4, 58 y 4,64 del curso académico anterior en los citados ítems.



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.

El máster de mediación, arbitraje y gestión de conflictos en Derecho privado, aunque fue calificado como ADECUADO, se señala expresamente que la plantilla no concordaba con la del curso verificado, puesto que en el Verifica se establecía un 50% de catedrático, un 40 % de profesores titulares y un 10 % de profesores contratados, es decir, el 100 % de la plantilla sería profesora doctor y a tiempo completo.

Atendiendo a la valoración del verifica y los datos reales del Máster, la Comisión de Coordinación Académica del Máster, a propuesta del anterior director, ha considerado necesario la realización de un cambio en los citados porcentajes del profesorado. Concretamente, se aprobó por la CCA la modificación de los citados criterios del verifica para adecuarlos a la realidad y, por tanto, se señaló de manera general que dada la satisfacción del alumnado como se observa en las encuestas los citados porcentajes podía variar para adecuarse cada año los mismos a la realidad de la composición del profesorado. Dicha modificación supondrá la modificación del VERIFICA que todavía no se ha tramitado atendiendo a que, tras el Informe definitivo de la acreditación se ha tenido que estudiar, evaluar y analizar los resultados de estos últimos años de varios criterios y se considera más apropiada la modificación conjunta y única del VERIFICA.

Además, queremos destacar que, aunque ha habido algunas variables en la impartición de las asignaturas, si analizamos los nombres del profesorado a lo largo de todos los años desde la implantación del título se puede observar que muchos de los profesores se mantienen o incluso no lo han impartido algún año, pero luego lo han retomado, lo que denota nuevamente la estabilidad e implicación del profesorado que imparte docencia en este máster.

Se quiere dejar constancia que, a pesar de no haberse cumplido, antes de la modificación del verifica, los porcentajes en relación al personal académico, ello no fue obstáculo ni impedimento para que los alumnos estuvieran satisfechos de los resultados obtenidos, que fueron satisfactorios, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto de los estudiantes matriculados.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
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	Modificación del VERIFICA para adecuar los datos de proporción de las distintas categorías docentes ajustándolos a los porcentajes que se vienen dando en los últimos cursos académicos	Mucha	A medio plazo	CCA Junta de Centro