E.RH2.1 - INFORME DE EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

DIMENSIÓN 3 - RECURSOS HUMANOS (RH2)

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI

Màster en dret de l'empresa, assessoria mercantil, laboral i fiscal

CURSO 2023 - 2024

1. EVIDENCIAS

INDICADORES			PUNTUACIÓN
Total PDI *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.*			75
I.RH2.01	**Tasa de PDI funcionario/a** *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.*		66.67%
I.RH2.02	**Tasa de PDI doctor/a** *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.*		90.67%
I.RH2.03	**Tasa de PDI a tiempo completo** *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.*		88%
I.RH2.04	**Porcentaje de PDI por cuerpos docentes** *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo Externos/Convenios/Docencia Autorizada.*	**CU**	22.67%
		TU	42.67%
		CEU	
		TEU DOC	1.33%
		TEU	
		PCD	14.67%
		PAD	8%
		PA	
		PC	
		Asociados/as	10.67%
		Visitantes	

INDICADORES			PUNTUACIÓN	
		Otros/as		
	Tasa de otros tipos de profesorado (sobre el total de profesorado)	AACCSS		
		Externos/as		
		Convenio		
		Docencia Autorizada		
I.RH2.05	Porcentaje de créditos impartidos por cuerpos docentes *Contabilizando en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial y al profesorado sin vinculación en la UV (personal externo, convenio y docencia autorizada)*	CU	22.06%	
		TU	49.33%	
		CEU		
		TEU DOC	1.13%	
		TEU		
		PCD	11.69%	
		PAD	3.18%	
		PA		
		PC		
		Asociados/as	12.6%	
		Visitantes		
		AACCSS		
		Externos/as		
		Convenio		
		Docencia Autorizada		
		Otros/as		
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		478	
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		251	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		149	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	TITULACIÓN Curso 2022-2023	MEDIA CENTRO	MEDIA UV
		4.17	4.49	4.40

SIGLAS PROFESORADO:

- CU- Catedráticos/as de Universidad
- TU- Titulares de Universidad
- PA- Profesorado Ayudante
- PC- Profesorado Colaborador
- AACCSS- Asociado/a Asistenciales de Ciencias de la Salud

• CEU- Catedráticos/as de Escuela Universitaria • TEU DOC- Titulares de Escuela Universitaria- DOCTORES/AS • TEU- Titulares de Escuela Universitaria- NO DOCTORES/AS • PCD- Profesorado Contratado Doctor/a • PAD- Profesorado Ayudante Doctor/a	• Asociados/as • Visitantes • Externos/as • Convenio • Docencia Autorizada • Otros/as

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA*	TITULACIÓN	MEDIA DEL CENTRO	MEDIA UV
Materiales y guía docente	4.15	4.49	4.38
Metodologías docentes	4.13	4.45	4.34
Coordinación	4.11	4.43	4.32
Actitud	4.43	4.63	4.66
Atención de alumnos	4.31	4.63	4.55
Evaluación	4.14	4.46	4.37
En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor/a	4.05	4.42	4.32
Recomendaría este profesor/a a otros estudiantes	4.09	4.44	4.34

* Encuesta del curso 22-23. Se muestra el resultado global por bloques de la encuesta. Encuesta completa disponible en la ficha de la titulación en el apartado Calidad > Encuestas, denominada Evaluación Docente.

RESULTADOS GLOBALES DOCENTIA					
VALORACIÓN		CONVOCATORIA 2022 - 2023 2017 - 2022		CONVOCATORIA 2023 - 2024 2018 - 2023	
		Número	%	Número	%
SIN EVIDENCIAS SUFICIENTES (NO EVALUADO/EVALUADA)		1	3.57	0	0
NIVEL BÁSICO NO FAVORABLE		0	0	0	0
NIVEL BÁSICO FAVORABLE	SIN AUTOINFORME (NO EVALUADO/A DEL NIVEL AVANZADO)	6	21.43	4	20
	MEJORABLE	0	0	1	5
	SATISFACTORIO	0	0	2	10
	NOTABLE	7	25	4	20
	EXCELENTE	14	50	9	45
PROFESORADO DE LA TITULACIÓN EVALUADO		28		20	
INFORMES DE RESPONSABLES EMITIDOS POR LA TITULACIÓN		28	100	20	100
Consideraciones: Cuando el profesorado se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores a dicha convocatoria.					

2. ASPECTOS A VALORAR

A continuación, se realizarán valoraciones semicuantitativas (A, B, C, D o EI) por cada uno de los aspectos a valorar teniendo en cuenta previamente los resultados de los indicadores y de las encuestas:

A- Excelente (Punto fuerte)

B- Bien (punto fuerte, pero podéis introducir alguna mejora para que pase a ser excelente)

C- Regular (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora)

D- Deficiente (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora)

EI- Evidencia Insuficiente (no tenéis información suficiente para poder valorar ese aspecto)

PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI (RH2)

	A	B	C	D	EI
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado implicado en el título (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, adecuación del perfil de las personas encargadas de la tutorización.	X				
Adecuación del perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.	X				
Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado y del PROGRAMA DOCENTIA).	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				

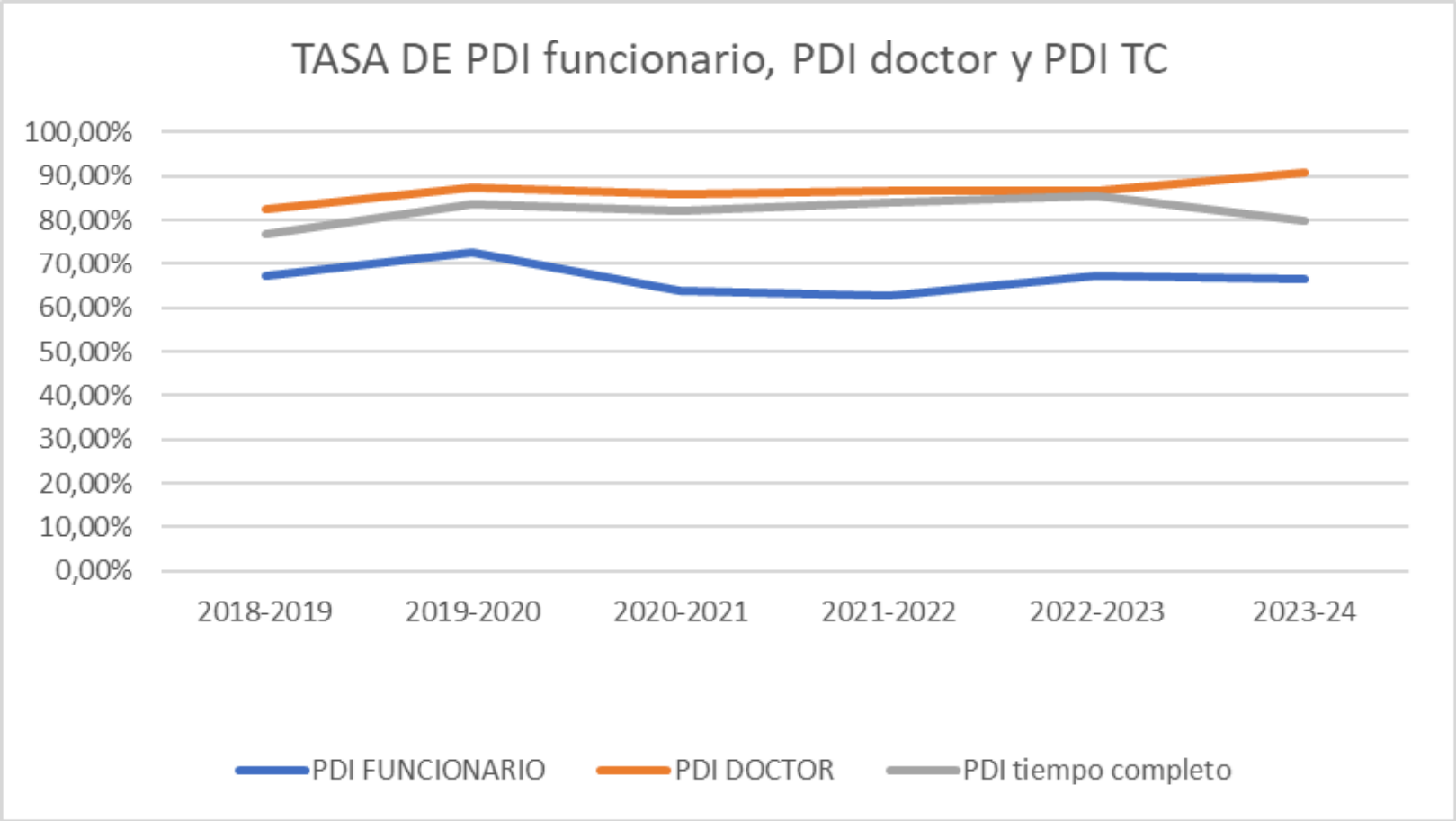
3. COMENTARIO

1- El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado implicado en el título (análisis de la estructura del personal académico).

La estructura académica se adecua a las necesidades del programa formativo del Màster en dret de l'empresa, assessoria mercantil, laboral i fiscal. A tal efecto, se valora el curso académico 2023-2024, según la categoría docente de los profesores y el porcentaje de créditos que imparten. El título de Máster en Derecho de la Empresa, Asesoría Mercantil, Laboral y Fiscal, se implantó en el curso 2006-07 y con su duración actual de 90 créditos en dos cursos desde el curso 2009-10. No obstante, el Plan de estudios actualmente en vigor, presenta modificaciones profundas y aumento considerable de créditos, al introducirse tres especialidades, respecto a los anteriores, se implantó sucesivamente en el curso 2012-13 (1º curso) y en el 2013-14 (2º curso). A partir de 2015 se implantó la pasarela para los procedentes del Máster en Abogacía y recientemente en el curso 2023-24, el Programa Doble Máster Abogacía y Procura - Derecho de la Empresa Asesoría Mercantil, Laboral y Fiscal, cuyos estudiantes acceden al título de manera separada de la vía ordinaria de preinscripción.

Como resultado global, antes de entrar en el detalle, debe señalarse que la configuración de un programa de doble máster con el Máster de Abogacía y Procura, en el que se integran en el Máster 30 alumnos procedentes del anterior. Con ello se permite, al menos en los itinerarios profesionales de las especialidades, mercantil, laboral y fiscal, considerar estable la carga docente en cada uno de estos grupos y la exigencia de profesorado que conlleva. Sobre la base de la pasarela previa, además, se ha de considerar que, sin perjuicio de la libre elección de la especialidad por parte del alumno, esta estructura de reparto compensado entre especialidades, se prevé constante en los cursos próximos (26 alumnos en la especialidad mercantil, 16 en fiscal y 18 en laboral).

Como resultado general, en el curso 2023-24 el Máster mantiene una estructura de profesorado similar a la de los cursos anteriores/pasados, arrojando el resultado concreto en el curso que analizamos de que un 66,67% por 100 de los profesores son funcionarios, un 90,67 por 100 son doctores y más de un 80 por 100 tienen dedicación a tiempo completo. Todas estas cifras, muestran unos porcentajes elevados.

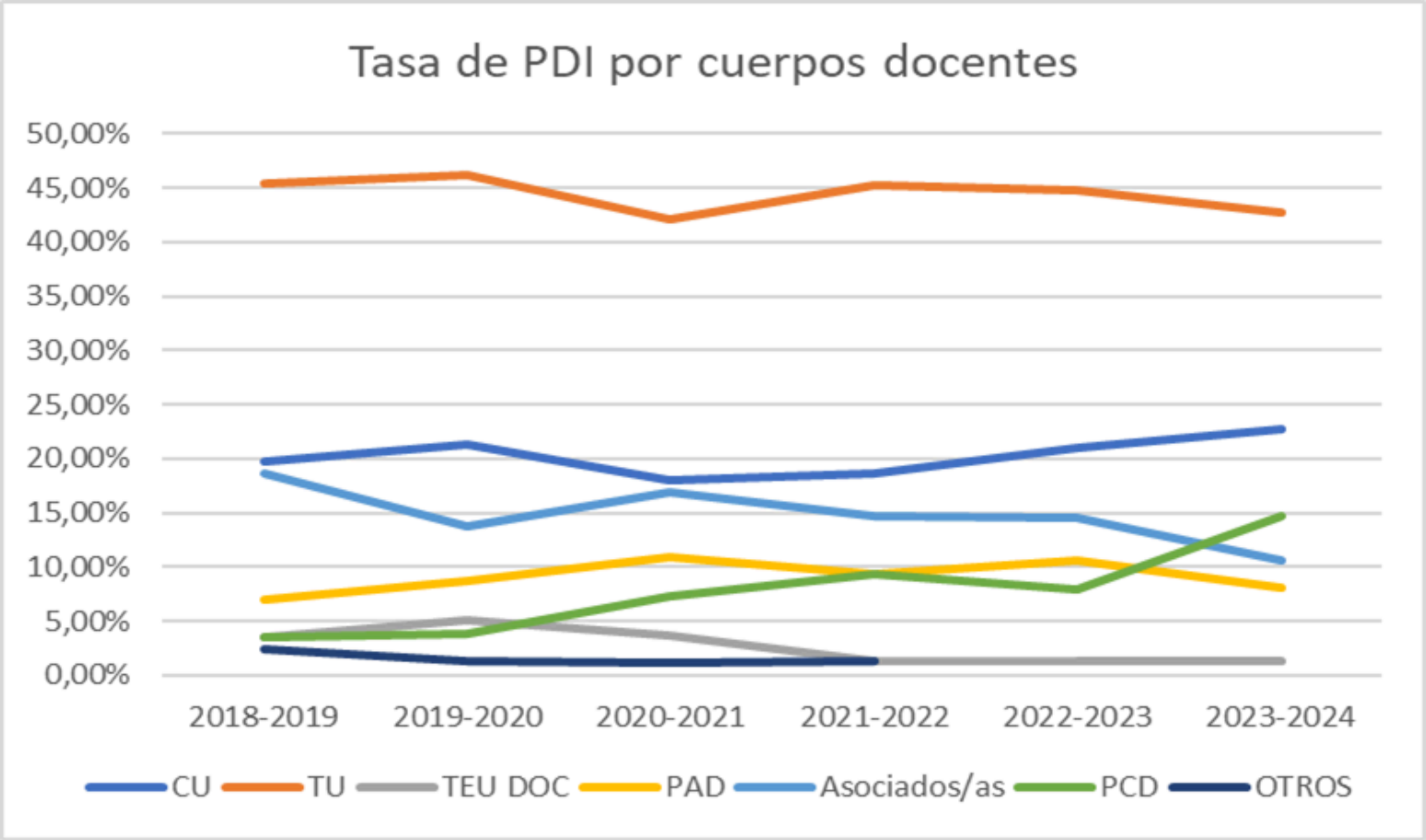


Más detalladamente, el Máster cuenta en el curso que se analiza los catedráticos de universidad representan un 22.67% del profesorado y asumen casi una cuarta parte de la docencia, respecto de los créditos impartidos, mientras que los profesores titulares de universidad representan un 42.67%, al paso que asumen la mitad de la docencia. Ambos cuerpos funcionariales, asumen, por lo tanto, un 71,39% de la docencia. Se advierte que el número de catedráticos ha aumentado respecto a cursos anteriores, si bien puede ser compensado con la reducción de profesores titulares de universidad. Otro tanto se puede decir de los profesores asociados y de los profesores ayudantes doctores en favor de de los profesores contratados doctores y profesores permanentes laborales, seguramente debido a procesos de estabilización.

Como consecuencia de lo anterior y ante la estabilidad del profesorado del Máster, parece advertirse que los profesores han ido promocionando en el escalafón académico, sin perjuicio de las nuevas incorporaciones y de las comunicaciones de la Dirección del Máster a los departamentos que imparten docencia en sus módulos, en las que se insta a los Directores de departamento a difundir y promocionar entre los funcionarios a tiempo completo la docencia en el Máster dentro de su POD. Con todo, se ha de hacer notar que las reglas que generalmente determinan la asignación de docencia por los Departamentos, a partir del criterio de categoría como prioritario, no obsta para que aquellos que han tenido una dedicación continuada al máster hayan continuado su docencia en los cursos sucesivos, lo cual denota un compromiso colectivo asumido por las correspondientes áreas de conocimiento con el programa formativo del Máster y con su consideración como estudio oficial de postgrado de la Universidad de Valencia. Es más, tres miembros de la Comisión de coordinación Académica tienen la condición de Catedráticos en la Universidad de Valencia.

Por lo tanto, el núcleo mayoritario del profesorado lo constituyen profesores titulares de universidad, encargados de casi la mitad de la docencia impartida en el Máster (49.33%). Al igual que los reseñado para los catedráticos, se trata, en su mayoría, de profesorado estable del Máster, que imparten su docencia en las materias en las que son especialistas. Dos de ellos forman parte de la CCA y son coordinadores de módulos (el otro es catedrático), asumiendo por ende funciones esenciales para la transmisión fluida de sugerencias y decisiones entre las áreas y la CCA, por una parte, y entre el profesorado de las distintas áreas en cada módulo, por la otra. Los otros dos son profesores permanentes laborales, con dedicación a tiempo completo y con contrato de tiempo indefinido, pendientes de la acreditación por la ANECA para profesores titulares de universidad, por lo que podrán de acceder a esa categoría en el curso 2025-26, tras la correspondiente convocatoria de plazas de promoción.

Finalmente, el porcentaje de los profesores asociados ha descendido considerablemente respecto de los cursos precedentes, en los que se situaba entre el (16 y el 14%), para situarse, en el 2023-24 en un 8%. Aun así, también cabe comentar que muchos, en torno a la mitad, son doctores, si bien se ha advertido que los doctores no se han contabilizado en el cómputo al Profesorado Asociado y algunos imparten docencia en el Máster con motivo de su especial capacitación profesional (como en el caso de ser funcionarios de otras instituciones, en particular, de la Administración de Justicia). Así se advierte, en particular, en el área de Derecho mercantil, donde son más numerosos, pero donde, al mismo tiempo, tienen todos la condición de doctor por la Universidad Valencia, y su especial capacitación profesional ha permitido cubrir aspectos formativos del Plan de estudios ligados a su experiencia profesional, incorporando el valor añadido de su experiencia profesional. Ello en definitiva, completa la formación teórico-práctica y de la metodología del aprendizaje basado en problemas seguida en la titulación. Por último, hemos de señalar que la presencia del colectivo de profesorado asociado en el Màster en dret de l'empresa, assessoria mercantil, laboral i fiscal se justifica como un medio añadido para alcanzar elevados niveles en la calidad docente. Así pues, a tenor de los perfiles profesionales requieridos en el máster, se hace evidente la necesidad de contar con personal profesional de reconocido prestigio que añaden un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje al compartir su experiencia con el estudiantado y trabajar las principales competencias requeridas en los citados perfiles profesionales.



En conclusión, como se ha expuesto, el profesorado adscrito al Máster presenta elevadas tasas de profesorado doctor y con dedicación a tiempo completo, junto a lo cual se ha de destacar la estabilidad y, por lo tanto, la experiencia acumulada de la docencia en las mismas asignaturas y módulos, de la mayoría de los docentes del Máster a lo largo de sus sucesivas ediciones. En este punto, los coordinadores de cada uno de los itinerarios y su participación en la Comisión de Coordinación Académica permite su relación con los profesores y su participación activa en las sucesivas elaboraciones e implantaciones de los diferentes planes de estudio. En tal sentido, cabe destacar su competencia y compromiso con el máster. Por consiguiente, y en mérito a los datos expuestos, podemos concluir que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y atender a las necesidades de lo/as alumno/as 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.

En el caso de este título, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de los Departamentos De Derecho mercantil “Manuel Broseta Pont”, de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de Derecho Financiero e Historia del Derecho de la UV, si bien involucra a ocho departamentos de la Facultad de Derecho y a uno de la Facultad de Economía.

Además de que los datos anteriores posibilitarían por sí mismos contestar afirmativamente este criterio, merece la pena exponer ciertas actuaciones de la CCA dirigidas precisamente a garantizar su cumplimiento.

El personal académico del Máster ha debido solicitar de la CCA el preceptivo informe favorable (*venia docendi*) para poder impartir docencia antes de su incorporación. En consecuencia, cualquier nuevo profesor que se haya incorporado ha debido solicitar el informe, junto a la cual debió aportar un curriculum justificativo de su idoneidad para impartir las materias para las que se solicitaba el informe, acreditándolo sobre la base de su actividad investigadora, participación en proyectos, experiencia profesional, dirección de tesis y, en general, cuantos méritos demostraran que su actividad docente, investigadora o profesional había versado sobre las materias específicas para las que solicitó el informe.

En consecuencia, se utilizó este mecanismo, previsto por el entonces Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universitat, para asegurar que el profesorado reunía el perfil adecuado a la titulación y a sus materias, especialmente en aquellas áreas en las que pueden darse perfiles académicos o investigadores más alejados de las materias del Máster. Estas autorizaciones figuran anualmente en las actas de septiembre y octubre de cada inicio de curso, si bien alguna puede ser posterior por tratarse de una asignatura que se imparta en el segundo semestre, dentro de cada una de las especialidades. De este modo, se han ido periódicamente aprobando los informes por la Comisión de Coordinación Académica a petición de los Departamentos y profesorado interesado, previa su incorporación al orden del día de las sesiones de la CCA.

Como se observa en las tablas numéricas, el personal funcionario del máster suma un total de 478 trienios, lo que arroja una media individual superior a 6, lo cual evidencia que se trata de profesorado consolidado con amplia experiencia docente (más de 18 años de experiencia docente), y que ha obtenido conjuntamente 251 quinquenios valorados favorablemente, dando una media superior a 3, (de lo que resultan 17 años valorados favorablemente. Asimismo cuenta con un total de 149 sexenios reconocidos, que sitúa por encima de 2 la media individual por este criterio (12 años de investigación). Por lo tanto, 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 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 y en el caso del profesorado asociado que imparte docencia en la titulación, se requiere, por medio de informe favorable de la CCA una específica cualificación y experiencia profesional relacionada con el ámbito de estudio, tanto por su consideración como doctor, como por su condición de funcionario en otras administraciones públicas.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 23-24	478	251	149
Curso 22-23	492	245	150
Curso 21-22	472	254	150
Curso 20-21	534	288	177

Se ha de destacar, en primer lugar, que los datos corresponden al profesorado susceptible de evaluación de trienios, quinquenios y sexenios, lo cual excluye al personal que no imparte docencia a tiempo completo. En segundo lugar el descenso en los datos globales, que tampoco resulta muy significativo (menor al 15%) es principalmente, a la jubilación de profesores, singularmente catedráticos de universidad y a la incorporación de nuevos profesores, regeneración que en modo alguno afecta a la docencia y a la amplia experiencia docente e investigadora del profesorado, según resulta de los datos anteriores y del mantenimiento del resto de la plantilla docente en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios.

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

Como se ha explicado en el punto anterior, en el proceso de concesión de informes de docencia se atendió especialmente a este punto, de manera que no se han concedido genéricamente para impartir docencia en el Máster sino para materias concretas, de forma que cuando en cursos siguientes han querido asumir alguna diferente de la contemplada en su solicitud del año anterior, hubieron de volver a solicitar informe y a acreditar la relación de su curriculum y de su actividad con esa nueva materia que pretendían impartir. Todo ello sin perjuicio del conocimiento por la CCA de los datos anteriores. En consecuencia, el perfil del personal académico es adecuado y se ajusta a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias y el profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparte. En particular, el profesorado estable está formado por especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

4- Si el título tiene prácticas, adecuación del perfil de las personas encargadas de la tutorización de las prácticas externas.

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Màster en dret de l'empresa, assessoria mercantil, laboral i fiscal oferta una asignatura denominada Prácticas Externas – Código 43189- de 20 créditos y con carácter optativo, si bien de carácter obligatorio para aquellos alumno/as que cursen el itinerario profesional -no para aquellos que cursen, en el segundo curso, el itinerario investigador.

Según figura en la Memoria de verificación del título y, por extensión, en la Guía docente de la asignatura de prácticas externas, existe un tutor/a empresa, institución o entidad, externo, que es un abogado/a, encargado de la labor de discusión con alumno/a de las actividades encomendadas y de la forma de desarrollarlas, y un tutor de la Universidad, encargado de la consulta con el sobre preparación y estudio de las materias. Todo ello según las tareas aprobados previamente por la Comisión Académica del Máster, en su caso delegadas en el director y la coordinadora de prácticas.

El tutor o tutora de la Universidad es designado entre el profesorado del Máster. El/la estudiante le informa regularmente de las actividades realizadas durante las prácticas y a su conclusión le ha de entregar una Memoria de Prácticas en la que describa dichas actividades y las cuestiones jurídicas más relevantes que ha debido resolver.

El perfil de las personas encargadas de la tutorización de las prácticas externas, tanto del tutor externo, abogado/a o práctico del Derecho en la especialidad correspondiente, como del tutor de la Universidad, que es designado entre el profesorado del Máster, es, en consecuencia, adecuado para el seguimiento y la evaluación de estas prácticas.

5- Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (análisis de la encuesta de evaluación del profesorado y del PROGAMA DOCENTIA)

El presente informe toma como referencia el curso 2023-2024. La encuesta consta de 14 ítems, distribuidos en los siguientes 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. Antes del análisis es importante destacar, como resultado global, que la media de la titulación, como dato-resumen de toda la encuesta, se sitúa por encima del 4, lo que cabe considerar como satisfactorio. Además, todos los ítems se han mantenido, con oscilaciones al alza o a la baja de apenas dos décimas de un año al otro. Con todo, se advierte que las medias, aun siendo muy positivas son inferiores a las del centro y a las de la UV y un cierto descenso en los apartados relativos a la atención de alumnos y evaluación, según muestra el siguiente cuadro:

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA*	**TITULACIÓN 2022-23**
Materiales y guía docente	4.15
Metodologías docentes	4.13
Coordinación	4.11
Actitud	4.43
Atención de alumnos	4.31

Evaluación	4.46
En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor/a	4.05
Recomendaría este profesor/a a otros estudiantes	4.09

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 Màster en dret de l'empresa, assessoria mercantil, laboral i fiscal no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los dos renovaciones de careditación que se han llevado a cabo, de modo que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo, así como el perfil académico asignado a la asignatura del Trabajo Fin de Máster y de Prácticas externas, han sido evaluadas como “se alcanza”.

En la renovación de la acreditación el bloque fue valorado como SATISFACTORIO, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y el gran número de catedráticos, catedráticas y titulares que participan en la docencia de este título.

La Comisión Académica de Título no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, más allá de los informes sobre la venia docendi para los profesores de nuevo ingreso en el título, ya que las tasas son satisfactorias, tal como hemos comentado anteriormente, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto del estudiantado matriculado. En este aspecto se ha de significar el compromiso y permanencia con el Máster de gran parte de los docentes que en él participan, sin que en ningún informe de seguimiento ni al presentar la memoria de verificación se recibiera sugerencia ni observación alguna sobre esta cuestión. Pero también, por otra parte, y más relevante quizás, que pese a esas nuevas incorporaciones en tal alto número y a una dinámica docente tan particular como la del Máster, con la participación de un número relevante de departamentos, la calidad no se ha resentido, como se ha comentado en el anterior apartado, lo que permite concluir que el nuevo profesorado ha asumido correctamente sus funciones docentes y la CCA ha desplegado convenientemente las exigencias de coordinación de docentes y de materias que son ineludibles para el funcionamiento del máster, cuya labor parece, por tanto, adecuada.

Después del análisis de las dimensiones y aspectos a valorar, se especifican**:**

4. PUNTOS FUERTES

El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes
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.
El perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas.
El perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.
Satisfacción de los estudiantes con el profesorado, la metodología docente, los materiales y la coordinación de la docencia
No hay recomendaciones sobre cambios en el personal académico y los efectuados han sido satisfactorios

5. PUNTOS DÉBILES

No se han conseguido datos suficientes para confeccionar la encuesta del curso 2023-2024.
Es importante resaltar que, si se especifican acciones de mejora, no se puede puntuar el aspecto evaluado con una A- Excelente. Si se puntúa un ítem con C o D, se considerará que es un punto débil y se han de proponer acciones de mejora en el apartado PAM.

6. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS (PAM)

A partir de los puntos débiles detectados, se deben incluir las acciones de mejora en el PAM.

ORIGEN DE LA ACCIÓN			ACCIÓN PLANIFICADA				SEGUIMIENTO			
ID	Objetivo de mejora	Origen	Actividades a desarrollar	Responsable	Prioridad	Curso Inicio / Fin	Indicadores de seguimiento	Grado de ejecución de las acciones	Consecución del objetivo (SÍ/NO)	JUSTIFICACIÓN
RH2-1	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	[X] SAIC [X] Informe externo de evaluación	ACCIONES: Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado Fase 5- Implantación definitiva Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA	[ ] Dirección Centro [ ] CAT/CCA [ ] Comité Calidad Centro [X] Unidad de Calidad [X] Administrador/a [X] Otro Equipo Rectoral Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV Servicio de Recursos Humanos	[X] Alta [ ] Media [ ] Baja	Curso Inicio: 2022 Curso fin: Sin determinar	Porcentaje de profesaodo evaluado Resultados del programa docentia	[ ] Fase inicial [X] En desarrollo [ ] Finalizado	NO	Se han llevado a cabo todas las fases excepto la 6, que se está trabajando desde la Unidad de Calidad para su consecución
RH2-2	Incrementar la accesibilidad de los currículums del profesorado	[ ] SAIC [X] Informe externo de evaluación	ACCIONES: Instar a los directores de departamento para que animen al profesorado designado para impartir docencia en el Máster a hacer accesible su currículum a través de los medios a tal fin	[X] Dirección Centro [ ] CAT/CCA [ ] Comité Calidad Centro [ ] Unidad de Calidad [ ] Administrador/a	[ ] Alta [ ] Media [ ] Baja	Curso inicio: 2021 Curso fin: Sin determinar	Comunicación a los departamentos recordando la incorporación de los CVs en las páginas personales de	[ ] Fase inicial [x] En desarrollo [ ] Finalizado	SI/NO	Se continúa llevado a cabo las comunicaciones a los departamentos para que los profesores con asignación docente en el Máster incorporen sus

			previstos por la universidad Comunicación los profesores de la necesidad de incorporar sus CV en sus páginas personales de la UV Si es necesario, REDISEÑO/NUEVAS ACCIONES (20XX):	[ ] Otro			los profesores de la UV			currículums a la página web de la Universidad
RH2-3	Aumentar la participación del alumnado en las encuestas de evaluación docente en el curso	[ ] SAIC [ ] Informe externo de evaluación	ACCIONES: 1. Establecer las fechas de apertura de las encuestas con los responsables de las titulaciones o el/la responsable de calidad del centro. 2. La Unidad de Calidad avisa semanalmente a los/las responsables de los títulos para comunicar el índice de participación, incidiendo en la importancia de la motivación para que se responda a las encuestas. 3. Desde la Dirección del Centro motivar al estudiantado para que desarrolle las encuestas, mediante el envío institucional y mensajes personalizados a cada implicado. 4. Se ha desarrollado un manual de buenas prácticas de las titulaciones que tienen un mayor índice de repuestas.	[ ] Dirección Centro [x] CAT/CCA [ ] Comité Calidad Centro [x] Unidad de Calidad [ ] Administrador/a [ ] Otro	[X] Alta [ ] Media [ ] Baja	Curso inicio: 2024 Curso fin: Sin determinar	Nº encuestas	[ ] Fase inicial [x] En desarrollo [ ] Finalizado	No	Se continúa realizando las actividades previstas. Entre ellas, diversas tutorías colectivas y comunicaciones mediante correo electrónico en los que se informa a lo/as estudiantes de la importancia de su participación en las encuestas de satisfacción, tanto del os profesores, como del Máster

			5. Elaboración de un vídeo para motivar al estudiantado para que cumplimente las encuestas de satisfacción (https://www.youtube.com/watch?v=veps9gLOFIc#t=20) dicho video se publica en la web principal de la Universidad, en la Unidad de Calidad y en las pantallas de información de los centros. 6. Publicidad en la página web de la importancia de las encuestas y motivar para que participen los implicados/as. Si es necesario, REDISEÑO/NUEVAS ACCIONES (20XX):							