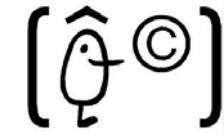




**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL  
CURSO 2017-18**



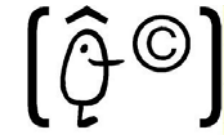
Facultat de Dret

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

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS								
EVIDENCIAS								
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</li> <li>Perfil del personal</li> </ul>	<b>Indicadores</b>						
		Total de PDI				<b>Puntuación</b>	<b>73</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a			<b>Puntuación</b>	<b>69,86%</b>	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a			<b>Puntuación</b>	<b>79,45%</b>	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo			<b>Puntuación</b>	<b>75,34%</b>	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes			<b>Puntuación</b>	CATEGORIA	%
						CU	17	
						TU	31	
						CEU		
						TEU DOC	3	
						TEU		
						PCD	2	
						PAD	2	
						PA	16	
						PC		
	Asociados							
	Visitantes							
	Otros	2						
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes			<b>Puntuación</b>	CATEGORIA	%		
	CU	42,35						
	TU	119,90						
	CEU							



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
 MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
**CURSO 2017-18**



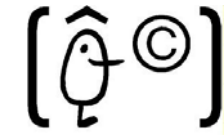
Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<p>académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de 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 compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.</li> </ul>					TEU DOC	6,50
					TEU	
					PCD	4,40
					PAD	5,20
					PA	
					PC	
					Asociados	46,05
					Visitantes	
					Otros	2,00
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>427</b>
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>229</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>135</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		<b>Puntuación</b>	<b>4,04</b>	
<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>						
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático de Universidad</li> <li>• TU- Titular de Universidad</li> <li>• CEU- Catedrático de Escuela Universitaria</li> <li>• TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR</li> <li>• TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR</li> <li>• PCD- Profesor Contratado Doctor</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>• PA- Profesor Ayudante</li> <li>• PC- Profesor Colaborador</li> <li>• Asociados</li> <li>• Visitantes</li> <li>• OTROS</li> </ul>				



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL  
CURSO 2017-18**



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

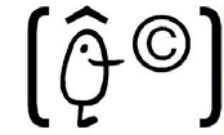
Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluiremos las acciones de mejora que se establecieron el curso anterior y la situación en la que se encuentra su desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:

**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
<b>TASA DE ASOCIADOS</b>							
2014-15	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	2015	2017-18	X 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. Varios de ellos son ya doctores
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>							
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENTIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del	2015		



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL  
CURSO 2017-18**



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

			profesorado Consejo de Gobierno de la UV			
		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 dos cursos y se va comenzar. el tercer piloto
		Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA	AVAP ANECA	Indeter minada	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).**

**La estructura académica** se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Derecho de la Empresa. Asesoría Mercantil, Laboral y fiscal. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2017-18 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

Como resultado global, antes de entrar en el detalle, debe señalarse que el curso 2016-17 registró nuevos estudiantes que accedieron por la pasarela desde Abogacía, además de los incorporados por la vía ordinaria de la preinscripción. El curso 2017-18 incorpora ya 28 estudiantes por esta vía. Por tanto, es el primero que permite considerar estable la carga docente y la exigencia de profesorado que conlleva, que se prevé que se repetirá sin grandes oscilaciones en los cursos próximos, salvo que se opte por desdoblar la especialidad de Mercantil, con más de 40 estudiantes en el grupo.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Como resultado general, y aun con esas incidencias de los años precedentes, el curso 2017-18 confirma que el Máster mantiene una estructura de profesorado similar en los distintos cursos, arrojando el resultado concreto en el curso que analizamos de que un 70 por 100 de los profesores son funcionarios, un 80 por 100 son doctores y más de un 75 por 100 tienen dedicación a tiempo completo.

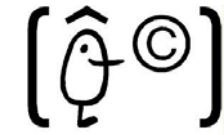
Más detalladamente, el Máster cuenta en el curso que se analiza con 17 catedráticos, que suponen el 23,28% del profesorado y asumen también el 18,7% de los créditos impartidos, habiendo aumentando su número respecto a ediciones anteriores. Aparte de estas nuevas incorporaciones, el resto que ya venían participando en la docencia están vinculados al Máster de manera estable, repitiendo su dedicación año tras año. Habida cuenta de las reglas que generalmente determinan la asignación de docencia por los Departamentos, a partir del criterio de categoría como prioritario, esa dedicación continuada al máster por los trece que en los últimos años repiten su docencia denota el compromiso colectivo asumido por las correspondientes áreas con el programa formativo del Máster, habiendo cuatro de ellos que forman parte de la CCA del Máster.

El núcleo mayoritario del profesorado lo constituyen profesores titulares de universidad, ascendiendo a 31 y que son casi la mitad del total del Máster y asumen también un 53% de su docencia. Al igual que se señalaba respecto a los catedráticos, en su inmensa mayoría son profesorado estable del Máster, que año tras año repiten su docencia en las mismas materias. Además, son también mayoría en la CCA y entre los coordinadores de módulos, 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. Cabe destacar, adicionalmente, que algunos de ellos, entre los que año tras año repiten docencia en el máster, cuentan desde tiempo atrás con la acreditación por la ANECA para catedráticos de universidad, estando en proceso de acceder a esa categoría en el curso 2017-18 y siguiente, al descongelarse la convocatoria de plazas de promoción.

Finalmente, los profesores asociados ya aumentaron considerablemente su número el curso 2014-15 respecto a los precedentes, y se mantienen en el presente alcanzando la cifra de 16. Dos aspectos deben comentarse. El primero, que la mitad son doctores y algunos venían impartiendo docencia en el Máster desde sus primeras ediciones. El segundo, que los incorporados últimamente son profesores en la universidad desde hace también muchos años y que se han integrado en el Máster, especialmente en el área de D. Mercantil, para cubrir aspectos formativos del nuevo Plan de estudios ligados a su experiencia profesional y que pueden redundar en beneficio de la formación teórico-práctica y de la



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



Facultat de Dret

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

metodología del aprendizaje por problemas perseguida por la titulación. Por eso, al implantarse la especialidad, aumentaron en número respecto a los planes precedentes, incorporando el valor añadido de su experiencia profesional.

En conjunto, como se ha anticipado, dadas las elevadas tasas de profesorado doctor y con dedicación a tiempo completo, a lo que añadimos la estabilidad de su inmensa mayoría como docentes del Máster a lo largo de sus sucesivas ediciones, e incluso su participación activa en las sucesivas elaboraciones e implantaciones de los diferentes planes de estudio, cabe considerar que su competencia y compromiso con el máster están bien acreditados.

Por 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 los estudiantes adecuadamente.

**2- El personal académico reúne el nivel de calificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.**

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 para poder impartir docencia en el mismo antes de su incorporación. Incluso para quienes ya venían siendo docentes de años anteriores, se renovó la exigencia de dicho informe entre abril y junio de 2012, con vistas a la implantación del nuevo Plan. Como consta en el acta de la CCA de 4 de abril de 2012, punto 2, se arbitró un procedimiento, unos plazos y unos criterios para que todo el profesorado interesado en asumir docencia en el nuevo Máster solicitara dicho informe, incluidos los componentes de la Comisión y todo el profesorado anterior. Se efectuó la convocatoria a todos los Departamentos y se fueron resolviendo las solicitudes en sesiones posteriores, especialmente las de 10 de mayo y 5 de junio de ese año. A partir de ellas, cualquier nuevo profesor que se ha incorporado ha debido solicitar el informe, que se reitera tras su primer año de docencia, y si se renueva se considera válido para los tres años siguientes, sin necesidad de nueva solicitud. Para su emisión se debía aportar curriculum justificativo de la idoneidad para impartir las materias para las que se solicitaba el informe, acreditándolo con 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 solicitaba el informe.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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. Tras la última acreditación se han ido emitiendo informes por la Comisión a petición de los Departamentos y profesorado interesado, incluso como puntos específicos del Orden del día de alguna sesión de la CCA, como la de 19 de octubre de 2016.

Como se observa en las tablas numéricas, el personal funcionario del máster suma un total de 427 trienios, lo que arroja una media individual superior a 8, manifestando que se trata de profesorado consolidado con amplia experiencia docente y que han obtenido conjuntamente 229 quinquenios valorados favorablemente, dando una media superior a 4, así como un total de 135 sexenios reconocidos, que sitúa por encima de 2 la media individual por este criterio.

Respecto a los no funcionarios, ya se ha señalado que el profesorado contratado doctor cuenta ya con la acreditación a titular y ha accedido al final del curso 2017-18 a la condición de funcionario, así como que la mitad de los asociados son doctores, por lo que su experiencia y su calidad quedan acreditadas.

#### **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 concedían 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. Por eso, en las actas de las sesiones de la CCA va apareciendo la concesión de nuevos informes, pudiendo registrarse también algún ejemplo de denegación o incluso de retirada del anteriormente concedido cuando la docencia del profesor no se consideraba adecuada a la metodología o a los criterios pedagógicos del Máster, como se observa en la de 24 de julio de 2012 y en alguna otra.

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

La información de las prácticas externas y su objetivo se encuentra disponible en la memoria del verifica en el criterio 5-



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Planificación de la Enseñanza):

Dado el doble perfil, profesional e investigador, con que cuenta el Máster, se han conectado para los del primero los procesos de asignación de tutor de prácticas con el de dirección de TFM. Así lo prevén diversas normativas aprobadas por la CCA, como la del sistema de evaluación, en lo referido al módulo de prácticas, o la de instrucciones del TFM.

Salvo exigencias muy específicas derivadas de la entidad de acogida de las prácticas, que requieran un perfil muy concreto del tutor académico, el proceso parte normalmente de la propuesta del estudiante de tutor académico en el caso de autopRACTICUM, relacionado con el TFM que pretende desarrollar ese mismo curso y con el destino y el programa formativo que propone para sus prácticas.

En el caso de ser estudiantes que se acogen a la oferta de plazas brindada por el Máster, en colaboración con ADEIT, que las gestiona, también se intenta la afinidad entre sus prácticas y la dirección del TFM, y si no es posible se le asigna un tutor académico en función del programa de prácticas a desarrollar.

De manera regular, dado que un 20% del profesorado del Máster no es a tiempo completo y desarrolla actividad profesional externa a la Universidad, sus bufetes acogen a estudiantes del Máster, por lo que la normal conexión y coordinación entre la titulación, a través del tutor académico, con la entidad de acogida se ve mejorada en estos casos, al ser también el tutor externo profesor del máster y conocedor de sus criterios y exigencias.

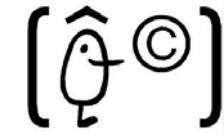
Debe destacarse que no se registran incidencias numerosas que hayan requerido la intervención de la CCA ni de la dirección del Máster, pudiendo cuantificarse concretamente en cuatro casos en los últimos cuatro cursos los que requirieron dicha intervención, dado que los tutores académicos, por esa adecuación de su perfil a las tareas a desarrollar por el estudiante, pueden resolver las dificultades que pudieran surgir.

Conforme se exige por el sistema de evaluación aplicado en el Máster, la comunicación entre estudiante y tutor ha de tener continuidad a lo largo de las 600 horas que duran sus prácticas, pudiendo beneficiarse de sus orientaciones, de cambios de áreas de trabajo, en su caso, cuando la entidad de acogida lo posibilita, para ampliar y enriquecer su experiencia en entornos reales y, en fin, conformando progresivamente la memoria que han de realizar, bajo las indicaciones y con el contenido señalado en el sistema de evaluación del Máster. Las calificaciones obtenidas muestran que generalmente se obtienen resultados satisfactorios.





RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



Facultat de Dret

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 las empresas u organizaciones públicas o privadas.

Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (<http://www.adeituv.es/practicas-en-empresas/tutor-academico/funciones-del-tutor/>), los tutores académicos tienen las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado y emitir la correspondiente calificación cuando se trate de prácticas curriculares.

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.

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



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

del modelo de calidad

Otro de los elementos de este programa son los cursos de formación, cuyos objetivos del curso de formación son:

- Mostrar los elementos que intervienen en las prácticas externas universitarias y las principales funciones que desempeña el tutor académico y el tutor de la empresa o institución.
- Proporcionar herramientas y documentos que faciliten el desempeño de una buena tutoría de prácticas.
- Promover el intercambio de experiencias entre el tutor académico y el tutor de la empresa.
- Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para los tutores de prácticas externas.

Por último y teniendo en cuenta el perfil del profesorado queremos destacar el **Sistema de reconocimiento y acreditación de tutores de prácticas externas de la Universitat de València**.

La Universitat de València reconoce la labor que desempeñan los tutores de prácticas externas mediante la Mención de Calidad para los tutores académicos y la Acreditación para los tutores de empresa o institución.

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.

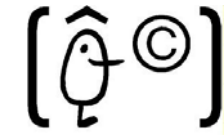
Objetivos del sistema

- 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**



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



Facultat de Dret

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Por otro lado, el tutor de empresa tiene una formación específica, en este caso XXXXX (poner requisitos de los tutores, por ejemplo tienen que ser licenciados en Historia del Arte ), aspectos que quedan claramente determinados en los convenio de prácticas que desarrollan los estudiantes.

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

Las funciones de los tutores de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor académico, así como aquellas modificaciones que puedan ser necesarias para el adecuado desarrollo de la práctica y atender las posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de las prácticas.
- Acoger al estudiante y organizar la actividad a desarrollar con arreglo a lo establecido en el programa de prácticas.
- Supervisar sus actividades, orientar y controlar el desarrollo de la práctica con una relación basada en el respeto mutuo y el compromiso con el aprendizaje.

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

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.

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.

La CCA tiene aprobada unas Instrucciones propias del TFM desde 2010, revisadas y mejoradas por diversos acuerdos de los años siguientes, como consta en la pg. web del Máster (<http://links.uv.es/o8470sU>) . De ellas reproducimos lo referido a la fase de asignación y a la de preparación del trabajo, que contienen mecanismos para asegurar una adecuada designación de director/a.

Finalizada la docencia del primer curso, se convocará a los estudiantes a una reunión en la que se efectuará la presentación de las Prácticas Externas por parte de ADEIT y se les informará sobre el Trabajo Fin de Máster.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En dicha reunión se les concederá un plazo no inferior a diez días para que, previo contacto con el profesorado, eleven a la Comisión Académica del Máster, por vía del Director y de la Secretaria Académica, una propuesta de materia o tema del TFM y de director o directora. En caso de que el tema lo requiera, podrán proponerse codirectores o codirectoras hasta un máximo de tres, pudiendo asumir esta función los profesores y profesoras con título de doctor de las áreas que imparten docencia en el Máster, aunque no hayan impartido docencia en el mismo en ese curso.

La Comisión, a la vista de las propuestas, efectuará, en el mes de julio, una asignación provisional de temas y de directores/as a cada estudiante que haya elevado propuesta. Una vez finalizada la matrícula, en octubre, y previo requerimiento, en su caso, de propuesta a los estudiantes que no la hubieran comunicado en julio, la Comisión efectuará la asignación definitiva.

Además de lo dispuesto por la Normativa general de la Universidad, el Trabajo se regirá por las siguientes instrucciones:

#### **A) Tema:**

En el **itinerario investigador**, el tema se concretará por acuerdo del estudiante con el director o directora asignados por la Comisión Académica, debiendo responder a un tema específico de especialización que será tratado con la metodología, criterios y fuentes propias de un trabajo de investigación.

En el **itinerario profesional**, el tema se concretará por acuerdo del estudiante con el director o directora asignados por la Comisión Académica, en el marco de una o varias de las materias y módulos que integran el Máster.

Su estructura y enfoque será el de un dictamen jurídico profesional sobre el supuesto y los hechos que el propio estudiante plantee y que habrá de describir en las primeras páginas de su trabajo, de manera que permitan diversas opciones o soluciones jurídicas de las que el estudiante deberá fundamentar las que propone o aconseja.

A título de ejemplo y sin ánimo exhaustivo, se ofrecen a continuación tipos de supuestos sobre los que podría desarrollarse el trabajo:.....

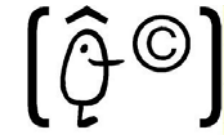
#### **B) Preparación**

Sin perjuicio de los acuerdos entre estudiante y director o directora, se recomienda el siguiente calendario orientativo:

1. Con una antelación mínima de nueve meses a la fecha prevista de depósito, el estudiante concretará con el director o directora el enfoque del tema y recibirá las primeras instrucciones.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



Facultat de Dret

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

2. En el plazo señalado por director o directora, con un máximo de dos meses, deberá presentarle un proyecto de trabajo, con sumario indicativo, fuentes y materiales a utilizar, hipótesis a plantear y elenco de problemas a tratar.

3. Con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de depósito, el estudiante deberá entregar al director o directora un borrador provisional del trabajo.

4. Con una antelación mínima de mes y medio a la fecha de depósito, deberá entregarle el borrador definitivo para su última revisión.

5. En la **primera quincena de diciembre, febrero y mayo, el estudiante deberá remitir a la CCA del Máster un breve informe del estado de su trabajo, con el visto bueno de su director o directora**, conteniendo los extremos señalados por la Comisión Académica que se recogen en los modelos de informe trimestral del Anexo 1.

Como se observa en esta normativa, la asignación de director/a se desarrolla en dos fases, partiendo de la propuesta de tema por el estudiante y de sus contactos previos con el profesorado, que en su caso, lo derivaría hacia otro del área más especializado en el tema específico propuesto por el estudiante, antes de elevar su propuesta a la CCA. Entre esta primera fase, a lo largo de junio y julio, y la de asignación definitiva, en octubre, hay tiempo suficiente y mecanismos adecuados para conseguir que el perfil del profesorado que asume la dirección del TFM sea adecuado al tema, como ha de corresponder a unos estudios de máster con alto grado de especialización y que no son susceptibles de desempeñarse por profesorado generalista.

También se observa que a lo largo del curso en que el estudiante se ha matriculado, ha de rendir informes periódicos a la CCA con el visto bueno del director/a. Ello garantiza la continuidad en su elaboración, pero también la fluidez de los contactos entre estudiante y director, en beneficio de la calidad del trabajo y, sobre todo, de la formación que el estudiante ha de ir adquiriendo a lo largo de su preparación.

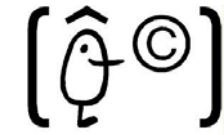
Pensamos, en consecuencia, que hay mecanismos bastantes para asegurar el perfil idóneo del director/a, como lo demuestran los buenos resultados de sus evaluaciones en los últimos años.

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

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 en el curso 2009-10. No obstante, el Plan de estudios actualmente en



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



Facultat de Dret

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

vigor, con 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, que en el 2017-18 ya sumaban 28 estudiantes que accden al título aparte de la vía ordinaria de preinscripción. En este informe nos centramos en dicho curso 2017-18. La encuesta se modificó a partir del curso 2015-16 y actualmente 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.

Posteriormente vamos a ir analizando los bloques de la encuesta, pero antes de realizar el 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, en torno al 4 o incluso superando el 4,5 en algún ítem, como el relativo a la actitud del profesorado hacia el estudiante.

Comenzando por el primer bloque, se obtienen valores superiores a 4 en el primer ítem y muy cercanos en el segundo, lo que arroja una opinión de los estudiantes altamente favorable y respaldada por 136 respuestas, absolutamente contradictoria con la que dan las 12 encuestas de satisfacción final cumplimentadas también por los estudiantes, con un valor inferior a 3 que no casa con el de la encuesta que ahora se comenta.. En cuanto al segundo bloque, referido a la **metodología docente**, que nos parece el más indicativo en cuanto a la calidad de la docencia, por un lado, y en cuanto a la consecución del empeño del máster por propiciar una metodología interactiva basada en el aprendizaje por problemas, pese a las novedades que ello comporta en ordenación y secuencia de las materias, así como en sobreesfuerzo de coordinación docente para profesores y estudiantes, en comparación con los hábitos del grado o licenciatura, se observa que el resultado global del bloque es de 3,94, en línea con la media de la Universitat. En los ítems del bloque, sus valores se mueven todos en la horquilla entre 3,84 y 4,01, mostrando una clara homogeneidad



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

entre ellos y evidenciando que pese a la novedad de la apuesta pedagógica del máster en cuanto a la ordenación y al enfoque de las materias, se consiguen los objetivos formativos propuestos.

Cabe destacar en el bloque de coordinación que se obtiene casi un 4, concretamente 3,94, a la pregunta de si el profesor se coordina con el resto, lo que ha sido el caballo de batalla de la Comisión Académica al presentar las materias con la integración de todas las áreas de conocimiento implicadas en lugar de confiarlas en exclusiva a una de ellas como se ordena tradicionalmente el grado y cualquier enseñanza en la Universidad española.

En cuanto al cuarto bloque, **actitud del profesorado**, con media de 4,46, es también como la de la Universitat, siendo el ítem mejor valorado, con 4,52, el referido al respeto del profesor hacia los estudiantes. En relación con éstos, el ítem específico sobre atención tutorial del profesorado recibe una valoración de 4,35, superior a la media del resto de másteres de la Universitat, confirmando así lo que este informe viene exponiendo sobre la capacitación y el compromiso del profesorado que imparte docencia en este título.

El quinto bloque, el **global** y que resume los anteriores, contiene dos ítems que también se sitúan en línea con la media de la Universitat, en torno al 4, superándola el ítem sobre si recomendaría el profesor a otros estudiantes.

**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.**

Como se ha descrito al abordar la estructura del profesorado, los cambios en el profesorado han sido nuevas incorporaciones como consecuencia del aumento de créditos y de materias en el marco de las tres especialidades introducidas por el Plan de 2012. En dimensión significativa, pues casi dobla el número actual de profesores al que tenía el Plan precedente antes de comenzar la implantación del nuevo, pasando de una treintena entonces a más de setenta ahora. Ello significa, por una parte, la consolidación del profesorado anterior, como ya se ha destacado, con años de compromiso y permanencia con el Máster, 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, 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 y la CCA ha desplegado convenientemente las exigencias de coordinación de docentes y de materias que son ineludibles para el funcionamiento del máster, que nos parece, por tanto, adecuado.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
 MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
**CURSO 2017-18**



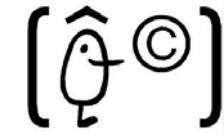
**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<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				
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				
<b>PUNTOS FUERTES</b>					
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.					
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.					
Satisfacción de los estudiantes con el profesorado					
No hay recomendaciones sobre cambios en el personal académico y los efectuados han sido satisfactorios					
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>	





RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA. ASESORÍA  
MERCANTIL, LABORAL Y FISCAL**  
CURSO 2017-18



Facultat de Dret

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

No se detectan				
----------------	--	--	--	--