E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora
MASTER EN ETICA Y DEMOCRACIA
CURSO 2017-18

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI

- 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.

EVIDENCIAS

Indicadores

Total de PDI		**Puntuación**	**UV**	**UJI**	
			10	7	
I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	**Puntuación**	60%	43%	
I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	**Puntuación**	100%	100%	
I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	**Puntuación**	80%	71,43%	
I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	**Puntuación**	**CATEGORIA**	**%**	
			CU	10%	14,28%
			TU	50%	28,57%
			PCD	10%	-
			PAD	10%	28,57%
			Asociados	10%	28,57%
			Otros	10%	-
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	**Puntuación**	**CATEGORIA**	%	
			CU	14,44%	19,23%
			TU	45,56%	48,62 %
			PCD	14,44%	-
			PAD	7,78%	41,49%
			Asociados	12,22%	9,94%
			Otros	5,56%	-
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	**Puntuación**	**52**	**13**	

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	**Puntuación**	**30**	**14**
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	**Puntuación**	**22**	**9**
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	**Puntuación**	**4,7**	**4,7**

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
TASAS							
2013-14	Aumentar la tasa de doctores en la titulación	1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación	2013	Sin determinar	XSI- Justificación: Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		estudios para pasar a TC. 2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico 3 .Dar más valor al mérito de doctor en los baremos de selección de profesorado asociado. 4. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV no están suficientemente actualizadas		Comisión de Profesorado de la UV			personal asociado), se vislumbra una mejora en el número de personas que se han matriculado en programas de doctorado, pero el indicador no se ha modificado sustancialmente.
2013-14	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	1.Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones 2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2013	Sin determinar	SI X NO- Justificación: Aunque se ha motivado al personal, no se ve la mejora todavía en el incremento del personal acreditado, es una mejora a largo-medio plazo
2013-14	Estabilizar al profesorado de la UV (Ayudante doctor a Contratado Doctor)	Instar a las autoridades pertinentes para que se potencie esta estabilización del personal	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisión de Profesorado de la UV	2013	Curso 2017-18	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Actualmente imparten docencia X ayudantes doctores, que en un plazo de X años tienen que promocionar a contratado doctor.
TASA DE ASOCIADOS							
2012-13	Mejorar la implicación del personal asociado e intentar reducir su número	1. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores y reduciendo asociados. 2. Los asociados son importantes en la	ALTA	Comisión de Título Departamentos Profesorado	2012	2017-18	X SI □ NO- Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de asociados se implique en proyectos de investigación. Por otro

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		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.					lado, se han realizado diferentes reuniones con los asociados para coordinarlos y que participen más activamente en el desarrollo de la titulación.
PROGRAMA DOCENTIA							
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado- grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015		
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO
		Fase 4- Implantación del procedimiento de 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

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 Ética y Democracia. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2017-2018 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación se ha mantenido. En la UV y la UJI utilizamos la expresión Profesorado con vinculación permanente para incluir a Contratados Doctores que tienen un estatus próximo al funcionarial.

La tasa de profesorado a tiempo completo se ha mantenido en el 80% de la titulación 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 100%. Todos los profesores que imparten la docencia en el máster son doctores. En algún momento se ha invitado a algún profesor sin título de doctor por su acreditada experiencia profesional para impartir alguna sesión, siempre conjuntamente a un profesor anfitrión. Durante estos años dos profesores han pasado a la condición de profesor emérito y otro se ha jubilado. El 100% del profesorado oficial es doctor pero dadas las características del máster contamos con personas de acreditada y reconocida experiencia profesional que, ocasionalmente, comparten su experiencia con nuestros alumnos. También consideramos que los profesores eméritos o recientemente jubilados contribuyen decisivamente a la consolidación del máster gracias a su experiencia académica, su trayectoria investigadora y la red de relaciones que enriquece el conjunto de la actividad que realizamos.

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 2013-14 había 30 UV-10 UJI estudiantes matriculados e impartieron docencia 10 UV-7 UJI profesores de la Universitat de València. En el caso específico de la Universitat Jaume I, se ofertan 10 de las 40 plazas del máster, y existe una plantilla de 7 docentes. Hay que tener en cuenta que muchos matriculados en la UV cursan las asignaturas que se ofertan en la UJI, como Ética empresarial y Responsabilidad social en perspectiva ética.

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 Ética y Democracia 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 cuanto a la Universitat Jaume I, el profesorado está cualificado y capacitado para impartir docencia en el máster. El 100% del profesorado es doctor, siendo la mayor parte funcionario, y un número muy minoritario corresponde a asociados con grado de doctor.

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 programa de Doctorado con Mención de Calidad "Ética y Democracia", vigente en los últimos años en la universidad, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatales y autonómicas. Por ello, los criterios para asignar la docencia en el nuevo Máster se basan en la trayectoria docente (quinquenios), sobre todo en programas de doctorado y postgrado, investigadora (sexenios, acreditaciones y participación en proyectos de investigación competitivos), y en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes, cifrada en el número de tesis dirigidas en los últimos cursos. Con ello, se ajusta el perfil docente a la orientación investigadora del Máster.

Los profesores participan en grupos reconocidos de investigación:
- MINIECO
- Prometeo
- ConcepMU

En el siguiente cuadro se exponen los datos totales (desde el curso 2014-15 al 2017-18) de manera más detallada:

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
UJI	47	55	36
UV	224	114	75

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), de 70/80% de la plantilla, incrementándose en los dos últimos años. Durante los dos últimos años han accedido a la titularidad profesores contratados que la UV llama "con vinculación permanente". 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 implantación del plan de estudios. En cuanto a la Universitat Jaume I, 4 de los 8 profesores son funcionarios (50%), 2 Profesores Ayudantes Doctores (25%) y 2 asociados (25%). Todos/as ellos/as con mucha experiencia docente e investigadora en las materias que imparten.

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 curricula 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 profesionales del entorno profesional de la titulación. En cuanto a la Universitat Jaume I, tal y como se ha comentado, el perfil docente es adecuado a las necesidades y exigencias del máster y la materia que imparten. Tanto su docencia en grado como sus líneas de investigación están intrínsecamente relacionadas con la materia que imparten en el máster.

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

El máster no tiene prácticas externas.

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

En el plan de estudios del Máster se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 15 créditos. El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un artículo académico.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de Máster de la Universitat de València (http://www.uv.es/uvweb/universitat/es/estudis-postgrau/masters-oficials/treball-fi-master-

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

1285846160620.html), los trabajos de fin de máster contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado.
Para tutorizar los trabajos de fin de máster será necesaria la condición de Doctor.

En el caso de másteres interuniversitarios conducentes a la obtención de un título conjunto, podrá nombrarse tutor o tutora cualquier docente Doctor o Doctora de las universidades participantes. El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora. En cualquier caso, la Comisión de Coordinación Académica organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado.

La asignación de profesorado para la tutorización de TFM se realiza en dos fases. Primero, mediante la realización de una consulta y breve memoria donde exponen intereses los alumnos, donde también expresan sus preferencias de tutorización. Segundo, mediante una reunión de todo el profesorado del máster donde se evalúan todas las propuesta recibidas y se asignan definitivamente los/as tutores/as teniendo en cuenta tanto las preferencias mostradas por el/la alumno/a como la idoneidad del profesorado según su vinculación investigadora con los objetivos del proyecto de TFM a desarrollar.

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

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante comentar que el cuestionario de evaluación del profesorado se ha modificado, ya que se ha adaptado al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA) que actualmente está en fase piloto.

La encuesta consta de 14 ítems, distribuidos en los siguientes bloques:

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

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

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el bloque de materiales y guía docente el resultado es muy positivo, ya que se alcanza un valor de 4,72 (superior a la media de la universidad la media de la Universitat de València de 4,05) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,63). El ítem mejor valorado es el relacionado con el material de estudio que obtiene un 4,73, por encima del 3.93 del resto de la universidad y superior al año anterior del 4,59. Le sigue el relacionado con los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,70, estando por encima de la media de la UV que es de 4,18.

Los otros bloques de la encuesta también son muy positivos (metodologías docentes: 4,68; coordinación: 4,58; Actitud: 4,93; Atención de alumnos: 4,78; Evaluación:4,75; y Global: 4,74). Destacar que las puntuaciones superan las obtenidas el curso anterior y estamos por encima de la media de la UV.

Ver encuesta evaluación docente:
https://www.uv.es/uvweb/universidad/es/estudios-postgrado/masteres-oficiales/oferta-masteres-oficiales/master-universitario-etica-democracia-1285848941532/Titulacio.html?id=1285855672335&p2=6-2

En cuanto a la Universitat Jaume I, la satisfacción de los estudiantes con el equipo docente también es excelente. Con una media de 4,72 (sobre 5) en los últimos 4 años. La siguiente tabla desglosa por años la satisfacción general del estudiantado en el profesorado del máster:

Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Universitat Jaume I)	
2014/2015	4,93
2015/2016	4,62
2016/2017	4,61
2017/2018	4,71

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 Historia de Ética y Democracia no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los dos seguimientos que se han llevado a cabo que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como satisfactorias. En la renovación de la acreditación el bloque fue valorado como ADECUADO. Si en los primeros años de su implantación había algún profesor que no era doctor, durante los últimos años todos los años son doctores y con figuras acreditadas por las agencias de evaluación. Los profesores incorporados son doctores y se ha procedido un incremento en la calidad por la acreditación a figuras superiores tanto de Contratado a Titular como de Titular a Catedrático.

La Comisión de Coordinación Académica del Máster no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, 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 de los estudiantes matriculados.

Destacamos la consolidación y experiencia del equipo docente del máster en los últimos 4 años, así como la implicación, compromiso y proximidad con el alumnado y su aprendizaje.

VALORACIÓN	A	B	C	D	EI
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)	X				
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	X				
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	X				
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.					
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.	X				

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.
- Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).
- Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE