



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

Máster en finanzas corporativas  
CURSO 2022 - 2023

## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI		EVIDENCIAS				
		<b>Indicadores</b>				
0. El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado (análisis de la estructura del personal académico)	Total de PDI		<b>Puntuación</b>			
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>		74.19%	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>		77.42%	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>		90.32%	
	I.RH2.04	PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>		<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					<b>CU</b>	9.68%
					<b>TU</b>	45.16%
					<b>CEU</b>	6.45%
					<b>TEU DOC</b>	
					<b>TEU</b>	12.9%
			<b>PCD</b>	9.68%		
		<b>PAD</b>	6.45%			
		<b>PA</b>				
		<b>PC</b>				
1. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad						



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>docente e investigadora.</p> <p>2. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <p>3. Perfil del personal académico (personas encargadas de la tutorización académica) asignado a las prácticas externas.</p> <p>4. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</p> <p>5. Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</p> <p>6. Cambios en el personal académico,</p>					<b>Asociados/as</b> 9.68% <b>Visitantes</b> <b>Otros/as</b>
	Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado			<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b> % <b>AACSS</b> <b>Externos</b> 24.39% <b>Convenio</b> <b>Docencia Autorizada</b>
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>		<b>CATEGORIA</b> % <b>CU</b> 9.33% <b>TU</b> 52.66% <b>CEU</b> 3.83% <b>TEU DOC</b> <b>TEU</b> 8.99% <b>PCD</b> 9.15% <b>PAD</b> 3.32% <b>PA</b> <b>PC</b> <b>Asociados/as</b> 6.21% <b>Visitantes</b> <b>AACSS</b> <b>Externos</b> 6.52% <b>Convenio</b> <b>Docencia Autorizada</b>

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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.

			Otros/as
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	219
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	115
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	34
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	4,25

**SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES**

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



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

**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>TASAS</b>							
2016-17	Aumentar la tasa de sexenios del profesorado en la titulación	1. Dar más valor al mérito de sexenios en los baremos de selección de profesorado. 2. Registrar de forma precisa la posesión de sexenios en el profesorado.	ALTA	Comisión del título (CCA)  Profesorado del Departamento de Finanzas Empresariales	2017	Sin determinar	X SI <input type="checkbox"/> NO- Se han desarrollado todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al personal), se observa una mejora en el número de sexenios por profesorado en el Máster.
<b>TASA DE PERSONAL ASOCIADO</b>							
2016-17	Dado que este Máster está orientado hacia la integración del estudiante en el mundo empresarial y profesional, contar con profesoras/es profesionales representativos de la empresa e inspiradores	Los profesionales son importantes en la titulación para ofrecer la visión empresarial del título, y para actuar como mentores e inspiradores de las/los estudiantes	ALTA	Comisión de Título (CCA)  Profesorado del Departamento de Finanzas Empresariales	2017	Sin determinar	X SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Actualmente se está consiguiendo que un mayor número de profesionales se implique en la docencia. Estamos trabajando para coordinar nuestros profesores profesionales con las prácticas en empresa.
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>							
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el	Finalizada



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

profesorado (Programa DOCENTIA)		Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV		PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	
	Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV	Equipo Rectoral Vicerrectorado 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- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado	Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19	Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019)
	Fase 5- Implantación definitiva	Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2019-20		Se han llevado a cabo dos evaluaciones de acuerdo con el nuevo Manual
	Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA	AVAP ANECA	Indeterminada		No se puede desarrollar

**COMENTARIOS:**



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

**La estructura académica** se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Finanzas Corporativas. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2021-22, distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- El número de personal Catedrático de Universidad que impartió docencia en el curso 2021-22 fue del 10%, es decir, 3 docentes sobre un total de 30 docentes. Estos docentes impartieron el 10,39% de los créditos del máster. Este número ha mejorado desde el curso 2014-15 en el que tan solo un 4% de los docentes tenía esta categoría.
- Un 6,67% de los docentes eran Catedráticos de Escuela Universitaria en el curso 2021-22, es decir, 2 docentes sobre un total de 30 docentes. Este dato se ha reducido desde el curso 2014-15 en el que un 12% de los docentes tenía esta categoría. Esta evolución queda justificada por el hecho de que los Catedráticos de Escuela Universitaria se crearon para impartir docencia en las Escuelas Universitarias (diplomaturas) y ahora es una categoría equiparable a la de Titular de Universidad. Desde que desaparecieron las diplomaturas, estos últimos han ido aumentando y los Catedráticos de Escuela Universitaria existentes han ido reduciéndose. Los Catedráticos de Escuela Universitaria impartieron el 4,16% de los créditos del máster. Esta ratio también ha ido descendiendo lentamente en los últimos cursos (5,51% en el curso 2020-21 y 5,73% en el curso 2019-20) por el motivo alegado.
- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el máster es Titular de Universidad, siendo 14 docentes, es decir, un 46,67% del profesorado del máster, los Titulares de Universidad en el curso 2021-22. Este porcentaje se ha mantenido estable, en torno al 45%, en los cinco cursos anteriores, desde el curso 2018-19. Este hecho tiene una clara explicación ya que el profesorado titular que imparte docencia en el máster es estable. En total, los Titulares de Universidad impartieron más del 50% de los créditos del máster, como cabía esperar. En concreto, un 52,44% de los créditos durante el curso 2021-22. Esta ratio ha aumentado, ya que en el curso 2020-21 los Titulares de Universidad impartieron el 44,42% del máster.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

- El 13,33% del personal docente del máster tenía la categoría de Titular de Escuela Universitaria en el curso 2021-22, esto es, 4 docentes. Este porcentaje se ha mantenido estable en los últimos cursos (12,5% en el curso 2019-20 y 12,9% en el curso 2020-21). Esta evolución se explica por la estabilidad del profesorado en el máster. Cabe añadir que algunos de estos docentes ya son doctores y han iniciado los trámites para consolidar la categoría de Titular de Universidad. Los Titulares de Escuela Universitaria imparten el 12,83% de los créditos del máster en el curso 2021-22.
- Un 10% de los docentes eran Ayudantes Doctores en el curso 2021-22, es decir, 3 docentes sobre un total de 30 docentes. Esta ratio se ha mantenido estable en los 5 últimos cursos en torno al 9,5%, con la excepción del curso 2020-21 que se situó en el 6,45%. En el curso 2021-22 se encargaron de impartir el 2% de los créditos del máster.
- El 6,67% de los docentes del máster eran Contratados Doctor en el curso 2021-22, lo que representa 2 docentes. Esta ratio se redujo desde el curso 2015-16 (11,54%) y se ha mantenido estable en los últimos cursos (6,25% en el curso 2019-20 y 6,45% en el curso 2020-21). Los créditos impartidos fueron el 6,26% del total de docencia del máster en el curso 2021-22. Este porcentaje descendió respecto al curso 2020-21, en el que impartieron el 10,96% de los créditos totales del máster. Este descenso en el peso de los Contratados Doctor en el máster se puede justificar por el incremento del peso de otras categorías, con docentes de más experiencia y antigüedad, como los Titulares de Universidad.
- Asimismo, el 6,67% de los docentes del máster eran Asociados en el curso 2021-22, es decir, 2 docentes de los 30 que imparten docencia en el máster. Creemos que esta ratio es aceptable y aconsejable en el máster ya que estos docentes son personal ligado a la experiencia profesional adecuada a la docencia del máster, por lo que aportan calidad docente. Esta ratio se ha reducido respecto al curso 2020-21 (9,68%). Estos Asociados se encargaron de impartir tan solo el 4,85% de los créditos del máster en el curso 2021-22, algo inferior respecto al 5,96% de créditos impartidos por Asociados en el curso 2020-21, como cabía esperar por la reducción en el número de Asociados.

La tasa de profesorado funcionario implicado en Máster de Finanzas Corporativas en el curso 2021-22 ha sido del 76,67%, muy similar al 77,42% experimentado en el curso anterior. Este dato ratifica que los docentes del máster son personal estable con una larga carrera docente en la universidad.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La tasa de profesorado a tiempo completo del curso 2021-22 es del 93.33%%, estable en los últimos cursos, aunque algo superior al 90.32%% del curso 2020-21, lo que contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en el máster.

La tasa de profesorado doctor con docencia en la titulación es del 80%, frente al 77,42% del curso anterior.

Por último, la tasa de profesorado externo respecto al total de docentes de la Universitat de València, fue del 25% en el curso 2021-22. Estos docentes impartieron el 7,07% de los créditos totales del máster en el curso 2021-22.

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

Asimismo, la relación entre el estudiantado y el profesorado es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. En el curso 2021-22 había 32 estudiantes matriculados y matriculadas, e impartieron docencia 30 profesores y profesoras de la Universitat de València (sin contar AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada). Desde el máster creemos que esta ratio es adecuada ya que hemos priorizado que el número de docentes responda a la especialización en la materia que imparte, sin importar su cuantía. En consecuencia, la mayoría de las asignaturas son impartidas por 2 profesores o profesoras de la universidad que se complementan y coordinan en la materia.

**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 en Finanzas Corporativas reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en la titulación adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios.

En el caso de este máster, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado del Departamento de Finanzas Empresariales, a lo que hay que sumar la colaboración de profesorado de los Departamentos de Economía Aplicada,



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Estructura Económica, Contabilidad, Dirección de Empresas y Derecho Mercantil de la universidad. Participan asimismo profesionales externos del ámbito de las Finanzas, tanto en la docencia reglada como en la impartición de seminarios.

Sin embargo, hay asignaturas que, por su contenido o especialidad, son impartidas por profesorado de otros departamentos de la Universitat de València. Así, por ejemplo, las asignaturas de "Nuevos Enfoques de la Dirección Estratégica" y "Ética y Responsabilidad Social de la Empresa" son impartidas por profesorado del Departamento de Dirección de Empresas; y la asignatura de "Entorno Económico" está asignada al Departamento de Estructura Económica de la Universitat de València.

La plantilla de profesorado ha sido bastante estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios. Además, 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, 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 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.

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2022-23	219	115	34
Curso 2021-22	211	113	32
Curso 2020-21	223	120	34
Curso 2019-20	217	124	38



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (personal Catedrático de Universidad, Catedrático de Escuela Universitaria y Titular de Universidad), los cuales son el 63,34% de la plantilla (19 docentes).

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

El perfil académico es adecuado, puesto que los currícula son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. Por ello nuestro máster tiene materias impartidas mayoritariamente por profesorado del Departamento de Finanzas Empresariales, pero también cuenta con docentes de otros departamentos de la Universitat de València. En concreto, profesorado del Departamento de Contabilidad, Dirección de Empresas, Estructura Económica y Derecho Mercantil aportan sus conocimientos al máster.

El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del personal docente estable como en el de la plantilla de asociados, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

#### **4- Perfil del personal académico (personal que tutoriza académicamente) asignado a las prácticas externas.**

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster Finanzas Corporativas oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 6 créditos que se desarrollan en el segundo cuatrimestre.

Tal y como se expone en el Verifica del máster, en la asignatura Prácticas en Empresa se pretende que el estudiante conozca, a través de su participación activa en el desarrollo de la actividad de una organización, la aplicación de las herramientas, modelos o metodologías aprendidas a lo largo del curso académico. Asimismo, con esta asignatura

se intenta que el estudiante demuestre su aptitud y su actitud para trabajar en el entorno real de una organización, de modo que su colaboración con la organización le reporte una experiencia práctica enriquecedora y, al mismo tiempo, que el estudiante transfiera el conocimiento adquirido en el máster a dicha empresa.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Este módulo tiene por objeto que el futuro personal egresado sea capaz de realizar las tareas propias de un profesional de las finanzas corporativas tanto en una empresa privada como en un organismo público.

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/>), el cuerpo de tutores académicos tiene las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el personal tutor de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiantado el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas de la plantilla del estudiantado 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 del personal que tutoriza Prácticas Externas 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 la plantilla de 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 estudiantado, el seguimiento de la práctica y la evaluación de la práctica



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 Aseguramiento de la Calidad.

Centrándose en estas dimensiones es importante destacar la de Recursos Humanos, cuyo objeto es evaluar que el perfil, preparación y experiencia del personal que tutoriza incide en una buena práctica, y todos ellos conforman una dimensión propia del modelo de calidad

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

- Mostrar los elementos que intervienen en las prácticas externas universitarias y las principales funciones que desempeña el responsable tutor académico y la persona tutora 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 responsable tutor académico y la persona tutora de la empresa.
- Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para la plantilla de tutores de prácticas externas.

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

La Universitat de València reconoce la labor que desempeñan el personal tutor de prácticas externas mediante la Mención de Calidad para el personal que tutoriza académicamente y la Acreditación para los responsables tutores de empresa o institución.

Anualmente intervienen en las prácticas externas de la Universitat de València más de 6.000 personas tutoras, de las que 1.200 son del cuerpo de tutores académicos y 4.800 personal tutor 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 las personas que tutorizan.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

#### TUTORÍAS DE EMPRESA

La práctica en empresa deberá ser supervisada por un tutor/a que deberá pertenecer a la plantilla de la empresa/institución en la que se realice. La tarea vinculada a la práctica será establecida por la empresa/institución, pero necesariamente deberá versar sobre algún tema relacionado con el carácter y contenido del máster. Estos aspectos quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrolla el estudiantado.

Como se ha comentado anteriormente el proyecto para la evaluación y acreditación del responsable de las tutorías de prácticas externas, también son destinatarios el personal tutor de empresa.

Las funciones del personal que tutoriza de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el responsable 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 estudiantado 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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el plan de estudios del Máster en Finanzas Corporativas se especifica que el trabajo fin de máster (TFM) es obligatorio y se computa con 6 créditos.

En la asignatura Trabajo Fin de Máster se pretende que el/la estudiante ponga de manifiesto los conocimientos y destrezas que ha ido adquiriendo a lo largo del máster. Se trata, básicamente, de elaborar un documento escrito en el que se exponen ideas, teorías y explicaciones razonadas y evaluadas sobre un tema relacionado con las finanzas de la empresa. Supone la realización, por parte del/de la alumno/a, de un trabajo en el que aplique y desarrolle los conocimientos adquiridos.

Un Trabajo Fin de Máster puede adoptar la forma de un estudio teórico y/o empírico sobre un problema/aspecto relativo a las finanzas de la empresa, o bien un proyecto práctico sobre un problema/aspecto específico aplicado a una empresa determinada.

Por otra parte, el Trabajo Fin de Máster puede realizarse tomando como punto de referencia el proyecto desarrollado por el/la estudiante en la empresa en la que haya realizado las prácticas externas (Prácticas en Empresa).

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 una persona tutora que supervise la tarea del estudiantado.

Para tutorizar los trabajos de fin de máster será necesaria la condición del título de Doctor 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 responsable cotutor externo. Este deberá colaborar junto con el personal tutor académico en la definición del contenido del trabajo de fin de máster y su desarrollo.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiantado y su personal tutor. En cualquier caso, la Comisión de Coordinación Académica organiza y garantiza la asignación de tema y responsable tutor para todo el estudiantado matriculado.

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

El Máster en Finanzas Corporativas se implantó en el curso 2014-15, por ello actualmente hemos recogido la información de 6 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2021-2022.

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

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

- Materiales y guía docente
- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención al estudiantado
- Evaluación
- Global

En todos los ítems de la ENCUESTA DE EVALUACIÓN DOCENTE 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.

En general, la media obtenida en la encuesta es 4,50, superior a la media obtenida en el global de los másteres de la Universitat de València (4,3).

En particular, los resultados del máster en los diferentes bloques e ítems son los siguientes:

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado en el curso 2021-22 es muy positivo, ya que se alcanza un valor de 4,49 (similar a la media de otros másteres de la Universitat de València, del 4,28) y supone una mejora con respecto a la media del curso anterior 2020-21 (4,31).

El ítem mejor valorado en este bloque es el primero: "se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente", que ha obtenido un 4,62, por encima de la media de la UV que es de 4,41.

El ítem 2 ha obtenido una puntuación algo inferior y hace referencia al material de estudio que ha facilitado el aprendizaje que obtiene un 4,36. Este ítem también tiene un valor medio superior a la media de la UV que es de 4,15.

En el bloque de **Metodologías docentes** se alcanza un resultado medio de 4,40 en el curso 2021-22 (similar a la media global de los másteres de la Universitat de València, que está en un 4,23) y supone una mejora con respecto a la media del curso anterior 2020-21 (4,17).

Dentro de este bloque tenemos los ítems 3, 4, 5, 6 y 7. Respecto al ítem 3 "Explica con claridad los conceptos que incluye cada lección" el máster tiene una puntuación media de 4,39, superior a la media global de los másteres de la universidad (4,21).

El ítem 4 "La estructura de las actividades es clara, lógica y organizada, y se subrayan los aspectos más relevantes" es el mejor valorado con una media de 4,43, frente al 4,18 de media obtenida por el conjunto de másteres de la universidad.

En el ítem 5 "Fomenta la participación en las diferentes actividades" el máster alcanza un valor medio de 4,39, superior a la media de 4,27 obtenida por el total de másteres.

En el Ítem 6 se valora positivamente que el máster potencie el trabajo autónomo de los y las estudiantes, con un valor medio de 4,42. Esta valoración está por encima de la media de la universidad, que es de 4,35.

En el ítem 7 se reconoce de forma positiva que la asistencia a las diferentes actividades formativas ha ayudado al estudiantado a la comprensión y estudio de las asignaturas del máster, con una valoración media de 4,36 frente al 4,14 de media en el global de másteres de la universidad.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

El bloque de **Coordinación** está integrado por un solo ítem que analiza si el trabajo de un profesor/a se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores/as. De nuevo, el resultado en el curso 2021-22 es muy positivo, ya que se alcanza un valor de 4,42 (similar a la media de otros másteres de la Universitat de València, del 4,21) y supone una mejora con respecto a la media del curso anterior 2020-21 (4,25).

El bloque de **Actitud** es el que mayor resultado obtiene en la encuesta. El resultado en el curso 2021-22 es de 4,76 frente a la media de otros másteres de la Universitat de València, del 4,59; y supone una mejora con respecto a la media del curso anterior 2020-21 (4,58).

En el máster nos complace que en el ítem 9, en el que se cuestiona si el profesorado es respetuoso con los y las estudiantes, hayamos alcanzado la mejor valoración de la encuesta con una media de 4,80. En general, los docentes de los másteres de nuestra universidad son muy respetuosos con el estudiantado, ya que obtienen una media de 4,63.

El ítem 10 se pregunta si el profesorado es accesible y está dispuesto o dispuesta a ayudarnos, con una respuesta positiva ya que el valor medio obtenido es de 4,72, superior al global de los másteres de la universidad (4,55).

El bloque de **Atención al estudiantado** está integrado por un solo ítem: "11. Me ha resultado útil la atención tutorial recibida del profesor o profesora". La atención a nuestros alumnos ha sido adecuada ya que el resultado medio de la encuesta en el curso 2021-22 es de 4,75, superior a la media de otros másteres de la Universitat de València, del 4,48. De nuevo, supone una mejora con respecto a la media del curso anterior 2020-21 (4,36).

El bloque de **Evaluación** lo compone el ítem "12. El sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas". El resultado de la encuesta para el curso 2021-22 tiene un valor medio de 4,52. Este valor, una vez más, está por encima de la media de otros másteres de la Universitat de València (4,28) y supone una mejora con respecto a la media del curso anterior 2020-21 (4,26).

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En el bloque de **Global** se mide el resultado general de la encuesta para el curso 2021-22. La media del máster es de 4,50, mientras que la media de otros másteres de la Universitat de València es de 4,30. Este bloque también ha mejorado respecto al curso anterior (2020-21), en el que obtuvo un valor medio de 4,28. Este bloque está integrado por dos ítems que han alcanzado la misma puntuación.

En concreto, el ítem 13 que mide si el estudiantado está satisfecho con lo que he aprendido con este profesor o profesora, tiene un valor medio de 4,44, frente al valor medio de 4,21 del global de másteres de la universidad.

El último ítem "14. Recomendaría este profesor o esta profesora a otros estudiantes" también obtiene un valor medio de 4,44, superior al 4,23 de media en el global de másteres.

**Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación**

Valoración		Convocatoria 2021 - 2022		Convocatoria 2022 - 2023	
		N	%	N	%
<b>Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)</b>		1.00	14.29	0.00	0.00
<b>Nivel básico NO FAVORABLE</b>		0.00	0.00	0.00	0.00
<b>Nivel básico FAVORABLE</b>	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	1.00	14.29	0.00	0.00
	MEJORABLE	0.00	0.00	0.00	0.00
	SATISFACTORIO	2.00	28.57	0.00	0.00
	NOTABLE	1.00	14.29	2.00	22.22
	EXCELENTE	2.00	28.57	7.00	77.78
<b>Profesorado de la titulación evaluado</b>		7.00		9.00	

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Informes de responsables emitidos por la titulación	7.00	100.00	9.00	100.00

Como puede observarse, en la convocatoria del 2022-23, de los 9 profesores o profesoras evaluados, 2 (el 22,22%) obtuvieron un informe notable y la docencia de otros 7 (el 77,78%) fue calificada de excelente.

Hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores, es decir, el profesorado que se somete al proceso de evaluación en la convocatoria 2022-23, es evaluado desde el curso 2017-18 hasta el 2021-22.

**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.**

Hasta la fecha ha habido estabilidad e implicación en el profesorado que imparte docencia en este máster.

No se han recibido recomendaciones con relación al personal académico que presta servicio en el Máster en Finanzas Corporativas y la Comisión de Coordinación Académica del Máster no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias y los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados.

Valoración de los comentarios teniendo en cuenta que:

- 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)



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### VALORACIÓN

	A	B	C	D	EI
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado (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/as académicos/as) asignado a dichas prácticas.	X				
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).	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

Los indicados en la tabla anterior de Valoración.

Tanto el personal académico como su selección y formación consideramos que son puntos fuertes en esta titulación, sobre todo teniendo en cuenta los excelentes resultados en la ENCUESTA DE EVALUACIÓN DOCENTE, en la que el indicador I.RH2.09, que mide la media de la titulación, obtiene una valoración media en el Máster en Finanzas Corporativas de 4.5 puntos sobre 5, por encima del valor medio de la totalidad de los másteres de la universidad, 4.30.

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
----------------	----------------------	-------------	-----------------	--------