



**E.RH2.1 - Informe de evaluación y propuestas de mejora
Máster en derecho, empresa y justicia
CURSO 2019 - 2020**

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

EVIDENCIAS														
Indicadores														
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI</p> <ul style="list-style-type: none"> El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico) El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora. 	Total de PDI		Puntuación	19										
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	Puntuación	78,95%										
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	Puntuación	100%										
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	Puntuación	100%										
	I.RH2.04	PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%									
				CU	52,63%									
				TU	26,31%									
				PCD	10,53%									
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%									
				CU	53,53%									
				TU	22,37%									
PCD				17,75%										
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	137											
			I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	78								
						I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	60					
									I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	4,71		



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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							
2016-17	Asegurar la dimensión investigadora del master favoreciendo el acceso al doctorado de nuestros alumnos	1. Incentivar la dimensión investigadora del master a lo largo de todo su desarrollo. 2. Profundizar en las facetas metodológicas de nuestra propuesta educativa. 3. Tomar en consideración a la hora de la selección del	MUY ALTA	CCA de la titulación en contacto directo con el claustro de profesores	2016	La acción se inició en el curso 2013-2014 y se ha venido desarrollando de forma continuada e ininterrumpida en todas	XSI NO-Justificación: La acción desarrollada ha tenido un éxito notable alcanzándose resultados tangibles, tanto en el número de alumnos de nuestro master que con posterioridad se



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.</p>			<p>alumnado su intención futura de desarrollar el doctorado. 4. Incidir en el nivel de exigencia en cuanto a la calidad de los TFMs a desarrollar, concienciando a los tutores y a los alumnos al respecto.</p>				<p>las ediciones posteriores.</p>	<p>matriculan en los programas de doctorado de la Facultad, como en el número de tesis de antiguos alumnos efectivamente defendidas (13 a fecha de hoy) como, en otro orden de cosas, en el hecho de que el módulo metodológico de nuestro master sea considerado dentro de la oferta formativa del programa de Doctorado en Derecho, Ciencias Políticas y Criminología de la Facultad de Derecho de la UV</p>
	2016-17	<p>Aumentar el número de profesores doctores no funcionarios que formen parte del claustro del master, asegurando la renovación selectiva y ordenada de éste y la excelencia del cuadro docente.</p>	<p>1. Seleccionar aquellas asignaturas que previsiblemente estén sometidas a rotación en cuanto al profesorado en un futuro próximo. 2. Motivar al futuro profesorado para que participe en actividades desarrolladas en el marco del master, especialmente, en relación con asignaturas en las que se prevé un cambio futuro en cuanto al docente encargado de ella. 3. Favorecer la vinculación de determinados jóvenes doctores con la actividad investigadora de los grupos de investigación</p>	ALTA	CCA de la titulación	2016	<p>Mantenimiento continuado desde el inicio de su puesta en práctica en 2014.</p>	<p>X <input type="checkbox"/> SI NO-Justificación: Por motivos diversos (edad, carga docente, asunción de otras cargas, nombramiento político, negativas valoraciones en las encuestas de los alumnos...) algunos profesores del master lo deciden dejar en algún momento. Existe un compromiso de anunciarlo con tiempo suficiente para poder buscar un sustituto de calidad. Ello ha ocurrido en alguna ocasión habiendo sido sustituidos los docentes anteriores</p>



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

								<p>(T.U.) por PAD en el curso 2015-2016, un año después de ponerse en práctica esta política. Actualmente estos dos AD ya pertenecen a la categoría de PCD. A su vez, desde la CCA se potencial la incorporación de antiguos alumnos del Master -PAD de la Facultad- como tutores de TFM.</p>
	2016-17	Estabilizar al profesorado de la UV (PAD a PCD)	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	2016	Curso 2019-20	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Los dos PAD que impartían docencia ya han promocionado a CD en este curso académico.
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		



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO
		Fase 4- Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	Como mínimo dos años de implantación	En proceso, actualmente se está desarrollando la implantación, se han concluido tres cursos de la fase piloto.
		Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar

COMENTARIOS:

1-El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico).

La estructura académica se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Derecho, empresa y Justicia. -Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2019-2020 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten. El personal académico del Master es de primer nivel, estando formando al 100% por doctores, en un elevadísimo grado funcionarios y todos ellos a tiempo completo. Todos los docentes son seleccionados por ser especialistas de primera línea en las materias que imparten. Los resultados de las encuestas cumplimentadas por nuestros alumnos así lo acreditan de manera objetiva: en la encuesta de satisfacción de los estudiantes del Master valoran con 4,93, casi un punto superior a la media de la Universidad de Valencia el conocimiento de los temas por parte de los docentes (encuesta disponible en la web de la titulación: http://www.uv.es/uq/Enquestes/SEF/C/2217_SEF.pdf)

-El Master en Derecho, Empresa y Justicia es un proyecto educativo y docente singular, no solo por su orientación investigadora y su impartición semipresencial, sino también por el perfil y origen de sus destinatarios, principalmente profesionales del Derecho procedentes de Latinoamérica, que buscan al realizar este título completar su formación, iniciarse en la carrera investigadora e incluso promocionar en su actividad profesional (vid. Encuesta de inserción laboral del Master 2016-2018, p. 2, disponible en la web de la titulación: <https://www.uv.es/uempleoest/eilmaster/tercero/ciencias-sociales/derecho-emp-just-eiiliii-ig.pdf>). Las peculiaridades del programa se han reflejado desde un principio en las características del claustro de profesores del Master que se ha buscado especialmente cualificado (siempre Doctores, con dedicación a tiempo completo y en la medida de lo posible funcionarios)



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

y conecedor de la realidad iberoamericana, debido al elevado número de estudiantes procedentes de Latinoamérica. De hecho, todos ellos imparten o han impartido docencia de postgrado en las más prestigiosas Universidades Iberoamericanas.

-De esta forma, la selección del profesorado ha sido consciente y personalizada, atendiendo a las especiales características del mismo y, lógicamente, a la materia a impartir. Es más, desde un primer momento se ha tenido claro por la CCA que sólo un claustro de primer nivel aseguraría el éxito al programa. Un claustro que ha de asegurar una continuidad crítica con el proyecto, lo que contribuye a la estabilidad. Para justificar esta afirmación de la plena adecuación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2019-2020 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten. Téngase en cuenta que debe distinguirse entre la docencia del Master limitada a las asignaturas que lo componen –en la que participan 16 profesores -10 CU, 4 TU y 2 PCD (cuyos nombres y condición, materias impartidas y CVs están en la web de la titulación: <https://www.uv.es/uvweb/master-derecho-empresa-justicia/es/presentacion/direccion-claustro-comision-coordinacion-academica/claustro/claustro-profesores-1285879187658.html>) lo que supone una tasa de 87,5% de profesor funcionario. O incluyendo la participación de profesores que dirigen, de forma esporádica y dependiendo de la materia abordada, TFMs. Las cifras que manejamos refieren a esta última opción: Esta ampliación se traduce en 19 docentes en lugar de 16, con 10 CU, 5 TU, 2 PCD y 2 PAD.

-El número de CU que impartió docencia en el curso 2019-20 fue de 10 profesores sobre un total de 19, esto es, el 52,63%, los cuales impartieron 44,52 créditos. Dato que ha mejorado con respecto al curso académico anterior, si bien el número de créditos ha descendido ligeramente: un factor debido, principalmente, al número de TFMs dirigidos y defendidos por este cuerpo docente, manteniéndose inalterado el total de créditos de docencia impartidos del resto de asignaturas.

-El número de TU para este curso académico fue de 5, representando el 23,31% del total, encargados de impartir 18,60 créditos (un peso inferior al de los impartidos por Catedráticos).

-Asimismo, destaca la promoción de los dos PAD a la figura de PCD, que representa el 10,53% del total de profesores, y que han impartido 14,76 créditos.

-Finalmente, integran el claustro docente dos profesores de la categoría de PA (10,53% del total de profesores), que han impartido 5,28 créditos en total. La participación de estos docentes es consecuencia del plan de mejora fijado en su día por la CCA del título y que ha sido explicitado con anterioridad, y corresponde a la dirección de TFMs, asignados por su experiencia y especialización en las materias de los mismos y como forma de asegurar la futura renovación docente del programa.

-De forma consciente y atendiendo a la dimensión investigadora que caracteriza nuestra oferta docente, el máster ha vuelto a contar con la participación, nuevamente, del equipo formativo del Servicio de Información Bibliográfica de la UV para impartir una sesión a los alumnos, una vez ya están en Valencia. La participación de este organismo resulta esencial para el desarrollo de las competencias informacionales necesarias para aplicar una correcta metodología docente.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

-La presencia de estos colectivos de profesores (la mayoría de ellos con un alto prestigio en su área de conocimiento), altamente cualificados e involucrados en el Máster en Derecho, Empresa y Justicia, constituye una de las claves para lograr los objetivos que justificaron en su día el diseño del Master, asegurándole un elevado nivel de calidad docente y el cumplimiento de los objetivos fijados en el verificado del título. El claustro docente interdisciplinar aporta un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje, al compartir su experiencia con los estudiantes y trabajar con éstos las principales competencias requeridas en los perfiles profesionales de los estudiantes.

-La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación de Máster en el 2019-20 ha sido del 78,95% frente al 80,95% experimentado en el curso anterior. Este leve descenso de la tasa se corresponde con la política del máster de contar con profesorado joven para la tutorización de TFMs, pues se abre a nuevas líneas de investigación con perspectivas diferentes. Recordemos que sin contar la dirección de TFMs, la tasa de funcionarios ascendería al 87,5%.

-La tasa de profesorado a tiempo completo es del 100%, constante desde la implantación de la titulación a excepción de leves variaciones en los cursos académicos 2015-2016 y 2018-2019, donde por motivos personales, un docente redujo su vinculación con la universidad. A su vez, se ha garantizado que el 100% lo sea con dedicación a tiempo completo, lo que contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación, así como a la atención y dedicación al alumnado.

-De los datos descrito se deriva la garantía de que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y el logro de una atención de excelencia a los estudiantes del programa.

-Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante / profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza / aprendizaje facilitando una atención individualizada y personalizada, así como una mayor dedicación.

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, el profesorado participante en el Máster de Derecho, Empresa y Justicia, reúne plenamente 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 y a la materia que imparten. Sus CVs son acreditativos de esta afirmación (recogidos, al igual que las asignaturas impartidas, en la web de la titulación: <https://www.uv.es/uvweb/master-derecho-empresa-justicia/es/presentacion/direccion-claustro-comision-coordinacion-academica/claustro/claustro-profesores-1285879187658.html>) como también lo es el prestigio nacional e internacional con que muchos de ellos cuentan en sus respectivas áreas de conocimiento.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

-Este Máster presenta una naturaleza multidisciplinar. En él participan docentes de 7 Departamentes distintos de la Facultat de Dret de la Universitat de València (Derecho Administrativo y Procesal, Internacional, Penal, Mercantil, Civil, Laboral y Filosofía del Derecho). Este dato constituye una de sus principales características, a la vez que una de sus fortalezas: la docencia es impartida por docentes de distintas áreas especialistas en la materia a impartir, con el propósito de cubrir los contenidos necesarios para alcanzar los objetivos del máster. Lógicamente, ello exige un gran nivel de coordinación entre los/as miembros del claustro docente para evitar solapamientos de contenidos, armonizar la metodología docente o impedir desequilibrios notables del trabajo autónomo de los estudiantes entre los diferentes módulos. Desde la CCA se es consciente plenamente de ello y esta coordinación constante y consciente constituye uno de los elementos claramente diferenciadores de nuestro máster. De ahí la necesidad de contar con profesorado involucrado y comprometido que conozca la realidad de nuestro alumnado que, como ya hemos dicho, procede en más de un 95% de Iberoamérica.

-Asimismo, 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. Ello se refleja en el compromiso asumido por los profesores de participar activamente en el apoyo y dirección de los Trabajos de Fin de Master presentados por nuestro alumnado.

-Atendido el carácter marcadamente investigador del Master, la carga docente de los profesores que imparten las distintas asignaturas del plan de estudios y la decisión consciente de la CCA de exigir un alto grado de calidad a los TFMs elaborados, se cuenta también con participación de docentes de otros Departamentos de la Facultat como directores/as de éstos, atendiendo a la materia del concreto TFM y de acuerdo con las exigencias de la normativa de postgrado de la Universidad de Valencia (recogida en la web de la titulación: http://www.uv.es/postgrau/normativa/Reglament_estudis_postgrau.pdf)

-El profesorado del máster viene avalado tanto por su experiencia docente como por la labor investigadora, reconocida a través del reconocimiento de sexenios (60), evaluada por agencias externas de acreditación estatales y autonómicas - ANECA y AVAP-. Así como por el volumen, muy importante, de proyectos de investigación nacionales e internacionales en que se encuentran involucrados, bien como IP o como miembro.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2016-2017	109	65	43
Curso 2017-2018	122	70	48
Curso 2018-2019	140	76	51
Curso 2019-2020	137	78	60



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

-Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 78,95% de la plantilla (15 profesores). Siendo que también uno de los profesores Ayudantes Drs. ha visto recompensada su trayectoria con 1 sexenio que no aparece recogido en el listado.

-Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado remarcando la evolución positiva de los datos de quinquenios y sexenios de la plantilla, pues existiendo un compromiso de permanencia y estabilidad se denota, por ende, la calidad de los/as docentes. Se comprueba que se ha alcanzado una cifra de 78 quinquenios docentes en el curso 2019-2020, siendo de 65 en el curso 2016-2017. Igualmente, se han incrementado mucho el número de sexenios, pasando de 43 en el curso 2016-2017 a 60 en el curso 2019-2020. Destacamos, además, que algunos/as Catedráticos/as cuentan con 6 sexenios de investigación, el máximo posible: así ocurre con los Profesores Barona Vilar o Esplugues Mota.

-La CCA del Máster considera garantizada la calidad de la enseñanza y una mayor profesionalización y especialización en la materia impartida, lo que no impide que se fomentará entre los miembros del claustro de profesores la solicitud y consecución de sexenios de investigación y/o de transferencia.

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

-El perfil del personal académico es claramente adecuado, puesto que los CVs de los distintos profesores involucrados (disponible en la web de la titulación: <https://www.uv.es/uvweb/master-derecho-empresa-justicia/es/presentacion/direccion-claustro-comision-coordinacion-academica/claustro/claustro-profesores-1285879187658.html>) se ajustan plenamente a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. Incluso los profesores cuya participación se limita a la dirección de algún TFM es seleccionado atendiendo a la concreta materia sobre la que éste versa. El alumnado está mayoritariamente conformado fundamentalmente por profesionales iberoamericanos, ya experimentados y con una trayectoria profesional consolidada (como refleja la Encuesta de inserción laboral del Master 2016-2018, (disponible en la web de la titulación: <https://www.uv.es/uvempleoest/eilmaster/tercero/ciencias-sociales/derecho-emp-just-eiliii-ig.pdf>) que buscan unos conocimientos avanzados, recogidos en el plan de estudios del Máster, con el objeto de acceder con posterioridad, en un número significativo, al Doctorado. Ello requiere contar con un profesorado de nivel que conozca, además, las peculiaridades de nuestros alumnos. La premisa sobre la que descansa el éxito de esta propuesta docente es clara: sólo docentes altamente especializados en cada una de las materias a impartir, motivados e involucrados en nuestro proyecto educativo, y dispuestos a desarrollar una actividad docente plenamente coordinada son válidos para impartir el presente Master. Profesores/as de los que, además, se espera que manifiesten su vinculación duradera a un proyecto singular con vocación de perdurabilidad en el tiempo.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

-La exigencia de una actuación coordinada de los docentes, tanto entre sí como entre ellos de forma conjunta e individual con la CCA y la Dirección del Master, de hecho, constituye un dato de necesaria consideración al analizar la evolución del claustro de profesores del Master. Además, la dirección y secretaría del Máster están en contacto continuo con los/as diferentes profesores/as para conocer de la evolución y desarrollo de las asignaturas, así como para conocer de cualquier incidente que pudiera producirse en aras de solucionarlo de la manera más rápida posible.

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

No resulta aplicable en este caso, dado el perfil investigador del Máster en Derecho, Empresa y la ausencia de prácticas externas.

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

-En el plan de estudios del Máster en Derecho, Empresa y Justicia se especifica que el Trabajo Fin de Máster es obligatorio y se computa con 12 créditos. El TFM constituye una pieza esencial en el engranaje del Master, dado el carácter investigador de éste. El objetivo del TFM es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un artículo académico de calidad suficiente para que pudiera ser publicado en una revista jurídica, además de aplicar las técnicas de defensa y exposición pública aprendidas (los requisitos vienen publicitados en la web de la titulación: <http://www.uv.es/medarb/tfm/normativa-tfm-mudej.pdf>)

-Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento de estudios oficiales de postgrado de la Universitat de València (arts. 12 y 15, recogido en la web de la titulación: https://www.uv.es/pop/docs-M/NORMATIVA/Reglament_estudis_postgrau.pdf), los TFMs contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado. Asimismo, el Máster en Derecho, Empresa y Justicia cuenta con unas Reglas específicas para la elaboración, depósito y defensa de los Trabajos de Fin de Master”, aprobadas por la CCA el 15 de mayo de 2020 y que son complementarias de lo dispuesto en el Reglamento de Estudios Oficiales de Postgrado de la UV de 25 de julio de 2017 (recogido en la web de la titulación: <http://www.uv.es/medarb/tfm/normativa-tfm-mudej.pdf>).

-Para tutorizar los trabajos de fin de máster y de acuerdo con el Reglamento de estudios oficiales de postgrado de la Universitat de València (art. 15, recogido en la web de la titulación: https://www.uv.es/pop/docs-M/NORMATIVA/Reglament_estudis_postgrau.pdf) la será necesaria la condición de Doctor o Doctora salvo en los casos en que así lo autorice la Comisión de Estudios de Postgrado, si bien nunca se ha producido esta situación, dado que la CCA considera esta condición muy necesaria y relevante atendidas las condiciones del Master y los objetivos de nuestros alumnos.

-El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora. En cualquier caso, la CCA organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****6-Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)**

-El título de Máster en Derecho, Empresa y Justicia se implantó en el curso 2011-2012, siendo el Informe de reacreditación del Master emitido en 2017. En la web de la titulación se encuentran recogidas, y accesibles, las encuestas de satisfacción docente conteniendo los datos de los últimos años (http://www.uv.es/uq/Enquestes/AD/C/2217_AD.pdf). Todos los bloques de la encuesta reciben puntuaciones por encima de los 4.50 puntos sobre 5, y siempre, además, desde su implantación, superiores o muy superiores a los de la media de la Universidad de Valencia, lo que denota la excelente percepción de los alumnos con el desarrollo del Máster.

-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 de alumnos: Evaluación y, por último, 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.

-En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que en el curso 2019-20 se alcanza un valor de excelencia: 4,74 sobre 5, más de medio punto superior a la media de la UV de 4,18.

-Dentro de este bloque hay dos cuestiones muy relevantes. La primera, relativa a si se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, obtiene la calificación de 4.78 sobre 5, de nuevo una calificación de excelencia, casi medio punto superior a la media de la Universidad, que es de 4.31.

-El segundo ítem referente a si el material de estudio ha facilitado el aprendizaje obtiene un 4,68, cifra también excelente y de excelencia, superior a la media de la UV que es de 4.06.

-En el bloque de **metodologías docentes** el resultado ha sido también muy positivo y satisfactorio, siendo la media de 4,68 y superior en todos los ítems a la media de la UV, de 4,14.

-Los distintos ítems de este bloque reciben, en línea con la media alcanzada, resultados muy positivos: claridad conceptual, 4,67, frente al 4,09 de la media de la Universidad; estructura lógica, clara y organizada de la actividad, 4,66, frente al 4,07 de la UV; fomento de la participación, 4,71, frente al 4,21 de la UV; potenciación del trabajo autónomo, 4,70, frente al 4,28 de la UV y, por último, la evaluación del valor formativo de las actividades obtiene 4,66 frente al 4,05 de la UV.

-Con respecto al bloque de **Coordinación** se ha obtenido una media de 4,68, entendiendo que el trabajo del profesorado se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros/as profesores/as. De nuevo, una media que es muy superior a la obtenida por la Universidad de Valencia, que es de 4,11.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>-El bloque de Actitud ha sido valorado con una media de 4,81, de nuevo notablemente superior a la obtenida por la UV de 4,54. El alumnado considera que el profesorado es respetuoso (4,85, frente a 4,59 de la media de la Universidad de Valencia) y accesible y dispuesto a ayudar al alumno (4,77, frente a 4,49 de la media de la Universidad de Valencia).</p> <p>-En el bloque relativo a la Atención de alumnos se ha obtenido una media de 4,83, frente a 4,37 de la media de la Universidad. Se trata de una valoración muy positiva, que roza la excelencia. Desde la CCA se incide en la relevancia que en un máster como el nuestro tiene la atención tutorizada y personalizada al alumno. Fruto de las actuaciones de planificación y coordinación horizontal y vertical en y con el claustro -entre los distintos miembros de éste y de éste con la CCA y la Dirección- se ha incidido en la necesidad de fomentar las sesiones de tutoría (presenciales y/o virtuales) para atender cualquier duda o consulta que puedan plantear nuestros alumnos; en incidir en el seguimiento del alumnado, especialmente de aquel que no cumpla la planificación establecido en el Anexo a la guías docentes de las distintas asignaturas con objeto de conocer cualquier incidente, manteniendo, además, una actitud cooperativa entre el docente y el alumnado que, entre otros datos, se plasma en la presencia de una política de respuesta rápida a los correos y comunicaciones del alumnado. Todo ello ha dado su fruto y se refleja en las excelentes valoraciones por parte de nuestros alumnos y alumnas que, en éste, y en otros ítems, consigue el Master.</p> <p>-El bloque de Evaluación, relativo a la coherencia del sistema de evaluación con las actividades desarrolladas ha obtenido una valoración media de 4,73, muy superior a la media de la UV de 4,09.</p> <p>-Por último, el bloque llamado Global refiere de la satisfacción con lo aprendido y a la recomendación del profesorado del Master a otros/as estudiantes, obteniendo en ambos ítems, una puntuación de 4,65, superior en los dos casos en más de medio punto de la media de la Universidad (que es, respectivamente, de 4,08 y 4,12).</p> <p>-Las excelentes calificaciones obtenidas en todos los ítems, recordemos, todas superiores a los 4,5 puntos sobre 5, reflejan la satisfacción de nuestros alumnos con el Máster y el proyecto docente que éste articula. A la vez que manifiestan que las medidas adoptadas por la CCA de la titulación en relación con los distintos aspectos de su funcionamiento, en contacto directo con el claustro de docentes, están dando su fruto, como se refleja, también, en el gran predicamento que el programa tiene al otro lado del Atlántico.</p> <p>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.</p> <p>-El máster en Derecho, Empresa y Justicia no ha tenido recomendaciones por parte de la AVAP en su Informe de Renovación de la Acreditación en relación con el personal académico (Criterio 4), destacándose que la estructura del profesorado se</p>

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

muestra adecuada tanto por lo que se refiere a la tasa de PDI a tiempo completo, como en la tasa de doctores y en la ratio de sexenios de investigación. La existencia de un compromiso de permanencia en el Máster ha llevado aparejado una gran estabilidad en el claustro docente (cuya composición y CVS aparece recogida en la web de la titulación: <https://www.uv.es/uvweb/master-derecho-empresa-justicia/es/presentacion/direccion-claustro-comision-coordinacion-academica/claustro/claustro-profesores-1285879187658.html>). Los escasos cambios producidos en relación con él -2- en el período transcurrido desde el Informe de reacreditación se han debido al nombramiento de los docentes como Presidente del Consejo Económico y Social de la CV o de Director General de Justicia de la GVA, respectivamente. Queremos así destacar la existencia de una política de continuidad crítica de nuestro claustro docente a partir de las ideas de excelencia y vinculación con nuestra propuesta docente. De hecho, el grado de involucración del claustro docente en el Master se modula y mide de forma muy positiva en las excelentes evaluaciones recibidas del alumnado. Esta continuidad y fidelidad al proyecto se ve desde la CCA como un elemento muy importante para su desarrollo exitoso y positiva valoración.

-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, y lejos de existir alguna queja o sugerencia referente a este aspecto por parte de los estudiantes matriculados, las valoraciones recibidas son altamente positivas.

VALORACIÓN

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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.

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

Elevado grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado.