



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

Máster en economía  
CURSO 2022 - 2023

## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI		EVIDENCIAS			
		Indicadores			
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		Puntuación	23	
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	Puntuación	60.87%	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	Puntuación	100%	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	Puntuación	95.65%	
	I.RH2.04	PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%
				CU	39.13%
				TU	21.74%
				CEU	
				TEU DOC	
				TEU	
PCD					
		PAD	34.78%		
		PA			
		PC			
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>					<p><b>Asociados/as</b></p> <p><b>Visitantes</b></p> <p><b>Otros/as</b> 4.35%</p>
	Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado			<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b> %
					<b>AACCSS</b>
					<b>Externos</b> 4%
				<b>Convenio</b>	<b>Docencia Autorizada</b> 4%
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b> %
			<b>CU</b> 50.08%		
			<b>TU</b> 24.22%		
			<b>CEU</b>		
			<b>TEU DOC</b>		
			<b>TEU</b>		
			<b>PCD</b>		
			<b>PAD</b> 16.99%		
		<b>PA</b>			
		<b>PC</b>			
		<b>Asociados/as</b>			
		<b>Visitantes</b>			
		<b>AACCSS</b>			
		<b>Externos</b> 1.76%			
		<b>Convenio</b>			
		<b>Docencia Autorizada</b> 1.68%			



### 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.				<b>Otros/as</b>	5.27%
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>129</b>	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>70</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>55</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	<b>4.31*</b>	
<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>CU- Catedrático/-a de Universidad</li> <li>TU- Titular de Universidad</li> <li>CEU- Catedrático/a de Escuela Universitaria</li> <li>TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR/A</li> <li>TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR/A</li> <li>PCD- Profesor/a Contratado/a Doctor/a</li> <li>PAD- Profesor/a Ayudante/a Doctor/a</li> <li>PA- Profesor/a Ayudante/a</li> <li>PC- Profesor/a Colaborador/a</li> <li>Asociados/as</li> <li>Visitantes</li> <li>OTROS</li> </ul>					
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:					

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:**

La aplicación de los principios definidos en el Apartado 6 anexos 1 y 2 han contribuido al mantenimiento del elevado nivel de calidad docente e investigadora del programa.

El máster no se plantea actualmente una acción de mejora relacionada con el aumento del número de profesores doctores participantes en el mismo, dado que todos ellos son ya doctores.

El máster no se plantea actualmente una acción de mejora relacionada con el aumento del número de profesores a tiempo completo participantes en el mismo, dado que todos ellos son ya profesores a tiempo completo.

El máster no se plantea actualmente una acción de mejora relacionada con la estabilización del profesorado asociado puesto que no existe profesorado asociado en el máster.

Tanto la Universidad de Valencia como la Universidad Jaime I han aplicado los mecanismos existentes en ambas universidades para asegurar igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad (PDI y PAS).

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
<b>TASAS (incluidas las tasas relativas al personal asociado)</b>							
2020-21 2021-22	Mantener el elevado nivel de cualificación de del profesorado de distinto tipo con un 100% de doctores.	1 Reponer vacantes con docentes con alto grado de cualificación docente e investigadora y si es posible, mejorar en la medida de lo posible su desempeño en esas tareas.	ALTA	Responsables de los departamentos asociados al programa y Comisión de profesorado de la UV.	2020	Tarea continua sin fecha de finalización.	X SI Tal y como señalan los indicadores, las tasas de doctores siguen al 100% y no hay variaciones a destacar en la distribución del profesorado por categorías en los referente a los créditos



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

									impartidos ni tampoco en los niveles de dedicación. La tasa de personal asociado sobre el total de personal ha crecido tal y como ya sucedió en el curso 21-22. Sin embargo, el porcentaje de créditos impartidos por este tipo de personal se mantiene mucho más baja. Esta evolución refleja la asignación de funciones específicas y especializadas a este tipo de personal.
		2021-22	Mejorar la utilización de los recursos humanos dedicados al master con medidas organizativas y de coordinación.	En el curso 2022-23, con la colaboración del PDI, se implementaron acciones dirigidas a solventar algunos de los retos que el programa presenta. En concreto: - Asegurar una base común de conocimientos en las asignaturas troncales. - Minimizar solapamientos entre enseñanzas de grado y master. - Intensificar la tutela en la elección de optativas para mejorar el perfil de formación personal. - Anticipar a Noviembre-Diciembre la selección de supervisores y temas de TFM.	ALTA	Profesorado y dirección del Master	2022	2025	Se han conseguido ya avances significativos y constatables por ejemplo en el punto 4 anteriormente citado y avances parciales en el resto.



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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 Vicerrectorado 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 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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****COMENTARIOS:**

*Los comentarios presentados a continuación no pueden basarse en los resultados de la Encuesta de Evaluación de la Docencia por las razones explicadas anteriormente. Los comentarios responden a la información de la encuesta de satisfacción de los estudiantes 22-23. Hay que señalar que los epígrafes de ambas encuestas no coinciden exactamente, aunque en ambos casos se repasa la evaluación de aspectos similares de la docencia.*

**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 a las necesidades del programa formativo del Máster en Economía. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 22-23 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- El porcentaje de personal catedrático que impartió docencia en el curso 2022-23 fue del 39,13%, e impartió una docencia en créditos del 50,08%.
- El porcentaje de personal titular de universidad que impartió docencia en el curso 2022-23 fue del 21,74%, e impartió una docencia en créditos del 24,22%. Algún miembro de este cuerpo ha pasado recientemente a la figura de catedrático de universidad.
- El personal ayudante doctor representa un 34,78%, aunque imparte un 16,99% de créditos. En particular, participa en la dirección de Trabajos Fin de Máster. Varios miembros de este cuerpo están actualmente esperando en breve el concurso-oposición para promocionar a contratado doctor, o se encuentran en fase de acreditación a tal figura.
- Otro tipo de figuras como el profesorado externo representan el 4,35% del profesorado e imparten un total del 8,71% de los créditos.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación del Máster en Economía ha sido del 60,87% frente al 68,19% experimentado en el curso anterior. Su porcentaje de créditos de docencia ha pasado del 78,64% al 74,3%. El leve descenso se ha debido a la incorporación durante el curso 22-23 de Ayudantes doctores al máster en la dirección de

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Trabajos Fin de Máster. De este modo se trata de ir introduciendo en el máster nuevo profesorado joven y especializado contratado en los últimos años que se encuentra en una fase intensiva de investigación en nuevas líneas de investigación.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 95.65%% frente al 95.45%% del curso 21-22. El levísimo descenso de este porcentaje solo puede explicarse por el profesorado en categoría Otros, que incluye por ejemplo al profesorado externo.

La tasa de profesorado doctor con docencia en la titulación es del 100%, exactamente igual que en el curso anterior.

El máster no tiene profesorado asociado.

En base a estos datos creemos que 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.

**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 porcentaje de personal titular de universidad que impartió docencia en el curso 2022-23 fue del 21,74%, e impartió una docencia en créditos del 24,22%. Algún miembro de este cuerpo ha pasado recientemente a la figura de catedrático de universidad.
- El personal ayudante doctor representa un 34,78%, aunque imparte un 16,99% de créditos. En particular, participa en la dirección de Trabajos Fin de Máster. Varios miembros de este cuerpo están actualmente esperando en breve el concurso-oposición para promocionar a contratado doctor, o se encuentran en fase de acreditación a tal figura.
- Otro tipo de figuras como el profesorado externo representan el 4,35% del profesorado e imparten un total del 8,71% de los créditos.

En base a estos indicadores creemos poder garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y atender al estudiantado adecuadamente.



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2020-21	162	90	75
Curso 2021-22	145	75	57
Curso 2022-23	129	57	55

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (personal Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 60,87% de la plantilla.

Los datos se han mantenido estables ya que la plantilla de profesorado funcionario ha sido estable desde la implantación del plan de estudios.

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

En el plan de estudios del Máster en Economía se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 12 créditos.

El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un trabajo académico.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulator 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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

En el caso de másteres interuniversitarios conducentes a la obtención de un título conjunto, podrá nombrarse personal que tutoriza a cualquier docente doctorado de las universidades participantes.

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.

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

El Máster en Economía se implantó en el curso 20-21, por ello actualmente hemos recogido la información de 3 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2022-2023.

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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

- 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.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,70 (superior a la media de la Universitat de València, que es de 3,58) en Los materiales recomendados se han adaptado a las exigencias de la docencia. Esta puntuación es ligeramente inferior a la del curso anterior, que fue de 3,83 (lo que puede obedecer simplemente a una cuestión estadística. En lo que respecta a las guías docentes, la puntuación obtenida ha sido de 3,40 en La información contenida en programas o guías docentes de las asignaturas ha sido amplia y detallada (la media de la universidad es ligeramente superior, 3,47). Esta puntuación ha mejorado en relación al curso anterior que fue de 3,29.

En el **bloque de proceso de enseñanza-aprendizaje (metodología docente)** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,69 (superior a la media de la Universitat de València). El resultado del curso anterior fue 3,81. Hay por tanto una leve disminución que puede simplemente achacarse a cuestiones estadísticas.

El ítem mejor valorado en este bloque es, El calendario de trabajo inicial se ha cumplido respecto a los contenidos que se han impartido, que ha obtenido un 4,10, estando por encima de la media de la UV que es de 3,80.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a Las metodologías docentes utilizadas han favorecido la implicación de los estudiantes con la materia, que obtiene un 3, estando ligeramente por debajo de la media de la UV que es de 3,24.

En el **bloque de la coordinación entre el profesorado ha sido adecuada** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,80 (superior a la media de la Universitat de València, que ha sido de 3,15) y supone una mejora con respecto al curso anterior (3,57).

En el **bloque de actitud docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,31 (superior a la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,14).

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

El ítem mejor valorado en este bloque es, el profesorado que imparte docencia ha demostrado un adecuado conocimiento de los temas tratados, que ha obtenido un 4,44, estando por encima de la media de la UV que es de 4,10.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a la actitud del profesorado hacia los estudiantes ha sido positiva, que obtiene un 4 pero coincide con la media de la UV que es de 4.

En el **bloque de atención al estudiante** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,46 (superior a la media de la Universitat de València). El resultado del curso anterior fue 4,50. Hay por tanto una levísima disminución que puede simplemente achacarse a cuestiones estadísticas.

El ítem mejor valorado en este bloque es, los profesores han cumplido con el horario de atención tutorial, que ha obtenido un 4,57, estando por encima de la media de la UV que es de 4,18.

En el **bloque de evaluación** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,78 (superior a la media de la Universitat de València, 3,56) en el apartado de los procedimientos y criterios de evaluación desarrollados, se han ajustado a los objetivos propuestos. En el curso anterior la evaluación fue de 3,86. Por tanto existe una leve disminución que puede simplemente deberse a cuestiones estadísticas.

En el **bloque general** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,85 (superior a la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anterior (3,65).

El ítem mejor valorado en este bloque es, Buena relación calidad/precio, que ha obtenido un 4,25, estando por encima de la media de la UV que es de 3,34.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a Recomendaría este máster a otros compañeros, que obtiene un 3,56 pero que supera a la media de la UV que es de 3,17.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****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>		0.00	0.00	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)	0.00	0.00	0.00	0.00
	MEJORABLE	0.00	0.00	0.00	0.00
	SATISFACTORIO	0.00	0.00	0.00	0.00
	NOTABLE	2.00	25.00	6.00	40.00
	EXCELENTE	6.00	75.00	9.00	60.00
<b>Profesorado de la titulación evaluado</b>		8.00		15.00	
<b>Informes de responsables emitidos por la titulación</b>		8.00	100.00	15.00	100.00

El 100% del profesorado del máster es evaluado por el nivel avanzado y obtiene calificaciones siempre de notable o de excelente.

**5- Cambios en el personal académico, que han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.**

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En el curso 22-23 ha habido un solo cambio a destacar en el profesorado. Se trata de la incorporación del Prof Arne Hisa Hole (UJI) quien imparte la asignatura de Métodos cuantitativos. Por lo demás, el programa se ha caracterizado por su continuidad y el cumplimiento de los compromisos incluidos en la memoria de verificación.

Cabe mencionar es que en los últimos años se han ido incorporando más profesores a la dirección de Trabajos Fin de Máster y las nuevas incorporaciones han dado básicamente cabida a profesorado joven contratado por los departamentos con un grado importante de especialización. La razón ha sido la de ir incorporando poco a poco en el máster nuevo profesorado. Este profesorado tiene figuras de ayudante y contratado doctor y se está acreditando a figuras superiores con regularidad. El máster carece de recomendaciones propuestas por agencias externas en los programas de evaluación, puesto que todavía no le ha correspondido pasar por el informe de seguimiento que realiza la ANECA.

Códigos de lectura de las calificaciones adjuntas:

- 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)

**VALORACIÓN**

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

El programa cuenta con personal docente y de investigación adecuado para atender a las necesidades de las disciplinas del plan de estudios y a la realización de trabajos fin de Master. El perfil del personal asociado a los trabajos de fin de Master se ha diversificado con la incorporación de jóvenes y activos investigadores manteniendo siempre el 100% de doctores.

Se ha atendido siempre a los compromisos adquiridos en lo referente a la composición y la igualdad en el proceso de selección de PDI.