

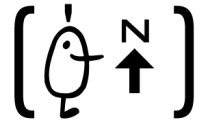


E.RH2.1 - INFORME DE EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI (RH2)

Màster en tècniques per a la gestió del medi ambient i del territori

CURSO 2023 - 2024



1. EVIDENCIAS

INDICADORES		PUNTUACIÓN 23-24/22-23	
Total PDI <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>		19 (23-24) / 19 (22-23)	
I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	52.63% / 57.89%	
I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	94.74% / 94.74%	
I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	84.21% / 89.47%	
I.RH2.04	Porcentaje de PDI por cuerpos docentes <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo Externos/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	CU	42.11% / 47.37%
		TU	10.53% / 10.53%
		CEU	
		TEU DOC	
		TEU	
		PCD / PPL	15.79% / 15.79%
		PAD	15.79% / 15.79%
		PA	
		PC	
		Asociados/as	5.26% / 10.53%
Visitantes			
Otros/as	10.53% / 0.00%		

INDICADORES		PUNTUACIÓN	
		23-24/22-23	
	Tasa de otros tipos de profesorado (sobre el total de profesorado)	AACCSS	
		Externos/as	29.63% / 29.63%
		Convenio	
		Docencia Autorizada	
I.RH2.05	Porcentaje de créditos impartidos por cuerpos docentes <i>Contabilizando en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial y al profesorado sin vinculación en la UV (personal externo, convenio y docencia autorizada)</i>	CU	37.98% / 46.08%
		TU	13.93% / 8.68%
		CEU	
		TEU DOC	
		TEU	
		PCD / PPL	14.1% / 14.38%
		PAD	8.46% / 5.79%
		PA	
		PC	
		Asociados/as	6.19% / 6.72%
		Visitantes	
		AACCSS	
		Externos/as	15.34% / 18.88%
		Convenio	
		Docencia Autorizada	
		Otros/as	3.48% / 0.00%
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		119 / 133
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		66 / 66
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		47 / 48
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	TITULACIÓN	MEDIA CENTRO MEDIA UV
		4.23 / 4.49	4.41 / 4.45 4.40 / 4.35
SIGLAS PROFESORADO:			
<ul style="list-style-type: none"> • CU- Catedráticos/as de Universidad • TU- Titulares de Universidad 		<ul style="list-style-type: none"> • PA- Profesorado Ayudante • PC- Profesorado Colaborador • Asociados/as 	

- CEU- Catedráticos/as de Escuela Universitaria

- TEU DOC- Titulares de Escuela Universitaria- DOCTORES/AS

- TEU- Titulares de Escuela Universitaria- NO DOCTORES/AS

- PCD- Profesorado Contratado Doctor/a

- PPL- Profesorado Ayudante Doctor/a

- PAD- Profesorado Ayudante Doctor/a

- Visitantes

- Externos/as

- Convenio

- Docencia Autorizada

- Otros/as

- AACSS- Asociados en Asistenciales en Ciencias de la Salud

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA*	TITULACIÓN	MEDIA DEL CENTRO	MEDIA UV
Materiales y guía docente	4.33 (23-24) / 4.45 (22-23)	4.42	4.38
Metodologías docentes	4.10 / 4.28	4.35	4.34
Coordinación	4.20 / 4.51	4.35	4.32
Actitud	4.50 / 4.87	4.61	4.66
Atención de alumnos	4.24 / 4.90	4.57	4.55
Evaluación	4.26 / 4.62	4.41	4.37
En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor/a	4.21 / 4.54	4.35	4.32
Recomendaría este profesor/a a otros estudiantes	4.17 / 4.53	4.36	4.34

*Se muestra el resultado global por bloques de la encuesta. Encuesta completa disponible en la ficha de la titulación en el apartado Calidad > Encuestas, denominada Evaluación Docente.

RESULTADOS GLOBALES DOCENTIA

VALORACIÓN		CONVOCATORIA 2022 - 2023		CONVOCATORIA 2023 - 2024	
		2017 - 2022		2018 - 2023	
		Número	%	Número	%
SIN EVIDENCIAS SUFICIENTES (NO EVALUADO/EVALUADA)		0	0	0	0
NIVEL BÁSICO NO FAVORABLE		0	0	0	0
NIVEL BÁSICO FAVORABLE	SIN AUTOINFORME (NO EVALUADO/A DEL NIVEL AVANZADO)	1	20	0	0
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	0	0	0	0
	NOTABLE	1	20	0	0
	EXCELENTE	3	60	3	100
PROFESORADO DE LA TITULACIÓN EVALUADO		5		3	
INFORMES DE RESPONSABLES EMITIDOS POR LA TITULACIÓN		5	100	3	100

Consideraciones: Cuando el profesorado se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores a dicha convocatoria.

2. ASPECTOS A VALORAR

A continuación, se realizarán valoraciones semicuantitativas (A, B, C, D o EI) por cada uno de los aspectos a valorar teniendo en cuenta previamente los resultados de los indicadores y de las encuestas:

- 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)

PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI (RH2)

	A	B	C	D	EI
A-Excelente (Punto fuerte) = 4 a 5					
B-Bien (punto fuerte, pero podéis introducir alguna mejora para que pase a ser excelente) = 3 a 4					
C-Regular (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora) = 2 a 3					
D-Deficiente (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora) = menor a 2					
EI-Evidencia Insuficiente (no tenéis información suficiente para poder valorar ese aspecto)					
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado implicado en el título (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, adecuación del perfil de las personas encargadas de la tutorización.	X				
Adecuación del perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado/Máster.	X				
Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado y del PROGRAMA DOCENTIA).	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				

3. COMENTARIO

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

La mayor parte del profesorado es catedrático de plantilla (>40%), si bien su presencia se ha reducido ligeramente debido a diversas jubilaciones recientes. En su lugar, para abordar los contenidos impartidos, se ha recurrido a catedráticos de otras universidades (Universidad de Cádiz, de Alicante, etc.) o expertos de instituciones con el CIDE/CSIC, referentes en el ámbito de la investigación que se trabaja en los contenidos abordados en el máster. De ahí que el % de “otros” haya aumentado respecto al curso anterior. Junto a esta reducción, destaca la experimentada también por el personal asociado. En parte porque esta figura tiene cada vez menor presencia en la propia UV ante los cambios introducidos por la LOSU. El resto de las figuras mantienen los porcentajes, destacando la persistencia de las de carácter laboral (PCD, PPL y PAD).

Esta evolución estructural en cuanto a los cuerpos docentes se traslada en la carga docente. De nuevo son los catedráticos los que más ECTS desarrollan (>45%). Tras estos, PTU y PDC-PPL son las siguientes figuras que más docencia imparten. En principio, porque también son estas las que más carga docente pueden asumir (240 horas frente a las 180 horas de los PAD). Estos últimos, los PAD, se encuentran además en un período de consolidación académica, por lo que se prefiere apoyar más contenidos en figuras con más trayectoria universitaria e investigadora. Los asociados representan un escaso porcentaje, aunque menor es el de los externos. Como decíamos antes, se recurre a ellos por su perfil altamente especializado. Son varios los que han de participar en el máster para dar aspectos muy concretos que se resuelven en relativos pocos ECTS.

Queremos destacar el elevado % de personal doctor/a, y el del PDI a tiempo completo. Los datos de ambos aspectos, además, se mantiene prácticamente constantes. En cuanto al % de personal funcionario, como hemos señalado antes al hablar de los catedráticos en plantilla, este se ha reducido a favor del personal laboral.

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

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 Técnicas para la Gestión del Medio Ambiente y del Territorio 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.

A modo de ejemplo, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado del Dpto. de Geografía (un 80%), y en menor medida (en total, alrededor de un 6%) por docentes de otros departamentos de la UV. 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 el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada:

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 21-22	125	62	43
Curso 22-23	131	66	48
Curso 23-24	119	66	47

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado susceptible de evaluación de trienios, quinquenios y sexenios, los cuales son el 84% de la plantilla. El relativo descenso presentado en los datos recogidos para los 3 últimos cursos se debe, básicamente, al proceso de renovación docente que experimenta el Dpto. de Geografía en su plantilla de profesorado,

y que es el principal Dpto. que nutre de profesorado al máster. En su lugar, de forma paralela, se produce una incorporación progresiva de personal laboral, como AD o CD, que están en el inicio de sus trayectorias académicas, o consolidando estas, y por tanto no pueden aún aportar trienios ni quinquenios en igual cantidad. Por su parte, los sexenios se mantienen prácticamente estables dado que su período de realización (seis años), permite amortiguar relativamente mejor este cambio estructural de la plantilla docente.

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

El perfil del personal académico es adecuado y se ajusta a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. Asimismo, el profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparten, tanto el profesorado estable como en el asociado y externo, dado que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación (e incluso, desempeñan labores docentes en otras universidades públicas, con figuras funcionariales como CU o PTU).

4. Si el título tiene prácticas, adecuación del perfil de las personas encargadas de la tutorización de las prácticas externas

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster en Técnicas para la Gestión del Medio Ambiente y del Territorio oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 6 créditos y con carácter obligatorio.

El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre algunas de las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el máster.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este máster, es adecuado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas. Esta es diseñada, organizada e impartida por la Fundación Empresa ADEIT, y tanto el coordinador de la materia como los tutores de la misma que actúan por parte del máster cuentan con el certificado oportuno de haber realizado y superado el curso de formación especializada "Sistema para la Evaluación y Acreditación de Tutores y Tutoras de Prácticas Externas" (<https://www.adeituv.es/practicas/que-es-el-sistema-de-acreditacion-de-tutores-y-tutoras/>)

TUTORIA DE EMPRESA

Por otro lado, la Comisión de Prácticas del Título, en colaboración con ADEIT, vela por que el tutor/a de empresa desarrollen un programa formativo ajustado a las enseñanzas teóricas y técnicas del máster, de modo que los estudiantes puedan integrarse con relativa facilidad en las tareas a desempeñar durante su estancia de prácticas externas.

Por último, tanto las funciones del tutor/a académico/a como el de empresa se encuentran recogidas en el Reglamento de Prácticas de la Universitat de València.

5. Adecuación del perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado/Máster.

En el plan de estudios del Máster en Técnicas para la Gestión del Medio Ambiente y del Territorio se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 6 créditos.

El TFM será tutelado por un tutor/a universitario, profesor/a Doctor/a del máster, asignado por la Comisión de Coordinación Académica (CCA) atendiendo las propuestas realizadas por el coordinador de esta materia.

Se contempla la posibilidad de que los estudiantes puedan realizar su TFM a partir de sus Prácticas Externas, pero siguiendo un procedimiento riguroso de diferenciar ambos productos, de modo que sean claramente distintos (pues sus finalidades son diferentes). La idea es que de un mismo proceso se obtengan dos productos.

El reglamento de la UV especifica que:

a. Los TFM consistirán en la realización de una memoria o proyecto bajo la supervisión de un tutor/a en la que se ponen de manifiesto los conocimientos y competencias adquiridas por el/la estudiante a lo largo de la titulación.

b. Estos trabajos constituirán una tarea autónoma y personal del/de la estudiante. Por otra parte, en su artículo 13 ap. b, se especifica que una de las modalidades de realización del TFM puede ser la siguiente: trabajos coordinados con la realización de prácticas en empresas o instituciones, incluyendo la opción de realización de prácticas externas. En tal caso, según el artículo 15.3

c. Si el TFM se realiza en una institución, organismo o empresa diferente en la Universitat de València (UV) se tendrá que nombrar un cotutor/a externo. Este tendrá que colaborar con el tutor/a académico en la definición del contenido del TFM y su desarrollo.

d. Cuando una solicitud de autopracicum esté vinculado a la realización de un TFM, el responsable de la empresa/tutor del trabajo deberá precisarlo así en la solicitud, especificando las tareas a realizar durante el periodo de prácticas y la relación existente con el TFM a desarrollar.

e. De acuerdo con el reglamento de postgrado de la Universidad de Valencia, el TFM debe constituir una tarea autónoma y personal del estudiante. Para asegurar este punto en caso de haber optado por la modalidad de trabajo coordinado con la realización de prácticas en empresas o instituciones (opción señalada en el reglamento de postgrado de la UV en su artículo 13b), el estudiante señalará en la Introducción del TFM la parte de trabajo que se ha realizado durante la estancia en prácticas, y la aportación personal que corresponde al TFM. Asimismo, el tribunal dispondrá de una copia de la memoria de prácticas del estudiante con el fin de realizar la evaluación de manera informada.

f. El TFM deberá realizarse de forma específica para la superación de la materia en el marco de máster, y, tal y como indica el reglamento de postgrado de la universidad, debe tratarse de una tarea autónoma y personal del estudiante. No es necesario que el trabajo sea inédito en el momento del acto de lectura, pero, en caso de haber dado como resultado en paralelo a su realización durante el curso matriculado a una publicación o comunicación en congreso, el estudiante deberá figurar como primer autor, pudiendo figurar como coautor, en su caso, el tutor o tutores del trabajo.

En cuanto al perfil de los tutores susceptibles de tutorizar TFM, este se plasma en las siguientes líneas de investigación. Estas se encuentran en desarrollo por los distintos compañeros/as docentes del máster que forman parte del claustro docente, y que cumplen los requisitos recogidos en el reglamento de la UV:

- Cartografía ambiental
- Teledetección
- Sistemas de Información Geográfica
- Geomorfología litoral
- Geomorfología fluvial
- Climatología mediterránea
- Hidrología de crecidas mediterráneas
- Procesos de erosión y generación de escorrentía en laderas
- Biogeografía
- Riesgos naturales y antrópicos
- Acción antrópica
- Restauración de sistemas naturales
- Paisaje natural y cultural
- Cambio global
- Paleoambiente
- Desarrollo sostenible
- Planificación y ordenación del territorio
- Población
- Espacios rurales (despoblación, despoblamiento, desarrollo rural, etc.)
- Turismo y territorio
- Evaluación de políticas públicas
- Políticas de desarrollo territorial sostenible
- Territorio y patrimonio
- Movilidad sostenible
- Análisis de redes y servicios
- Sistemas urbanos

- Planificación territorial de servicios y equipamientos
- Sistemas productivos locales y difusión de innovaciones
- Desarrollo local y regional

6. Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (análisis de la encuesta de evaluación del profesorado y del PROGAMA DOCENTIA)

La encuesta de evaluación del profesorado consta de 14 ítems, distribuidos en siete bloques. 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.

La media de los bloques de la encuesta de evaluación de la docencia teniendo en cuenta la comparativa de la titulación, la media del centro y la de la universidad se incluye en el apartado 1 denominado evidencias de este informe.

Todos los bloques de la encuesta están por encima de tres, presentando además unos datos de media muy próximos a las medias tanto del centro como de la universidad (una o dos décimas de diferencia). Del anterior curso (22-23) al actual, se registra un ligero descenso en todos los ítems, pero aún así se mantienen todos por encima de 4.00 puntos sobre 5.00 posibles como máximo.

Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación

Al igual que los resultados de las encuestas de evaluación del profesorado, en el apartado denominado evidencias se incluye la información de las dos últimas convocatorias del PROGRAMA DOCENTIA, incluyendo los datos del profesorado implicado en el grado/máster.

Antes de entrar en la valoración hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores.

En general, tanto para la convocatoria del curso 22-23 (que evalúa desde el 2017 hasta el 2022) como para la actual 23-24 (18-23), los resultados son positivos. Entre ambas convocatorias tenemos 8 docentes, esto es, casi el 50% de los 19 que en total aparecen registrados en la base de datos empleada. Si a estos datos sumamos los del curso 21-22, 8 docentes, alcanzamos un total de 16 profesores participantes en el programa DOCENTIA, del total de 19. En parte, este hecho explica que los datos del 22-23 y del 23-24 no sean más numerosos, dado que los 8 docentes evaluados en el 21-22 han de esperar cinco años para volver a ser evaluados. Eso, y que como comentábamos anteriormente, la plantilla del máster, que procede básicamente del Dpto. de Geografía, ha experimentado un notable rejuvenecimiento. Por tanto, son docentes que están en fase de completar sus primeros cinco años como profesores universitarios.

Atendiendo a los 8 docentes que reflejan los datos del 22-23 y 23-24, los resultados no pueden ser más satisfactorios: 6 de 8 han logrado una calificación de excelente.

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

El Dpto. de Geografía de la Universidad de Valencia cuenta, habitualmente, con personal para abordar el máster. Aunque en ocasiones, dada la interdisciplinariedad del título, es necesario recurrir a docentes de otros departamentos de la propia universidad o de otras universidades. Además, teniendo en cuenta la orientación profesionalizante del máster, para impartir algunos contenidos concretos se buscarán especialistas externos, con amplia experiencia laboral para que aporten sus conocimientos a los/las estudiantes. Estos expertos se contratarán en función de las necesidades que se vayan generando con la implantación del máster. En todo caso, siempre se intentará que las contrataciones a realizar tengan en cuenta los criterios de igualdad entre hombre y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad.

Consideramos que las incorporaciones realizadas en los últimos años, han atendido claramente estas recomendaciones. Así, se han incorporado compañeros de otros Dptos. de la UV, como son: Dpto. de Sociología y Antropología Social, Dpto. de Microbiología y Ecología, Dpto. de Biología Vegetal, y Dpto. Ingeniería Electrónica. Asimismo, contamos con la participación de catedráticos y PTU de las universidades de Cádiz, Alicante y Alcalá de Henares, por ejemplo. Estas incorporaciones, además, se han realizado atendiendo a los criterios de igualdad en género, y sin discriminación por discapacidad.

Por otro lado, el máster cuenta con personal externo con una clara trayectoria profesional e, incluso, investigadora en centros como el CIDE/CSIC, el CEAM, el Instituto Cartográfico de Valencia (ICV), etc.

En la renovación de la acreditación el bloque sobre el "Personal Académico" fue valorado como SE ALCANZA, destacando la adecuación del personal a las demandas del Plan de Estudios y el gran número de catedráticos/as y titulares que participan en la docencia de este título.

Se apuntaba, no obstante, la posibilidad de conseguir una mayor ratio de sexenios por profesor. Pero, como hemos indicado en el procedimiento E.SG6.1., este hecho no es una acción que dependa del máster ni de su dirección. Por tres motivos:

- i) La CCA se encarga de actualizar los contenidos y asegurarse de que los docentes que los imparten sean competentes en ellos, y en metodologías de enseñanza-aprendizaje ajustadas al nivel académico oportuno. Hay que tener en cuenta que no todos los investigadores, en general, y en particular del Dpto. de Geografía, optan por obtener sexenios de investigación pese a ser reconocidos entre sus iguales por su investigación de calidad. Así, entre el cuerpo docente, contamos con casos que se ajustan a esta realidad.
- ii) Aparte está el hecho reconocido de que no siempre las publicaciones que evidencian fenómenos territoriales, que forman parte de los contenidos del máster como ejemplos prácticos, se publican en revistas o editoriales de prestigio. Algunos investigadores prefieren dar salida a sus trabajos mediante revistas locales o en otro tipo de formatos. Sin apuntar el esfuerzo que en transferencia social y ciudadana puedan realizar. De nuevo, contamos con compañeros que optan por esas otras vías. Y no por eso su investigación es peor que la de otros.
- iii) Por último, se ha de tener en cuenta que la mayor parte del profesorado del máster (un 80%) está vinculado al Dpto. de Geografía. En este, en los últimos años se ha experimentado una notable renovación de la plantilla. Así, el número de Catedráticos ha descendido a favor de la incorporación y, más importante aún, estabilización de otros docentes (AD, PPL y Titulares). Muchos de estos "nuevos" compañeros se encuentran en fase de consolidación de sus líneas de investigación, o iniciando estas. De modo que, aunque disponen de sexenios (si así lo han decidido), obviamente su número todavía es relativamente reducido. La dinámica natural del proceso de sustitución del profesorado conlleva, pues, la alteración consecuente de este indicador.

Después del análisis de las dimensiones y aspectos a valorar, se especifican:

4. PUNTOS FUERTES

El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado implicado en el título (análisis de la estructura del personal académico)

El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora

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

Adecuación del perfil del personal académico (tutores/as académicos/as) asignado a las prácticas externas

Adecuación del perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster

Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado)

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

5. PUNTOS DÉBILES

No se han detectado puntos débiles.

Es importante resaltar que, si se especifican acciones de mejora, no se puede puntuar el aspecto evaluado con una A- Excelente. Si se puntúa un ítem con C o D, se considerará que es un punto débil y se han de proponer acciones de mejora en el apartado PAM.

6. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS (PAM)

A partir de los puntos débiles detectados, se deben incluir las acciones de mejora en el PAM.

ORIGEN DE LA ACCIÓN			ACCIÓN PLANIFICADA				SEGUIMIENTO			
ID	Objetivo de mejora	Origen	Actividades a desarrollar	Responsable	Prioridad	Curso Inicio / Fin	Indicadores de seguimiento	Grado de ejecución de las acciones	Consecución del objetivo (SÍ/NO)	JUSTIFICACIÓN
RH2-1	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	[X] SAIC [X] Informe externo de evaluación	ACCIONES: Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado Fase 5- Implantación definitiva Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA	[] Dirección Centro [] CAT/CCA [] Comité Calidad Centro [X] Unidad de Calidad [X] Administrador/a [X] Otro Equipo Rectoral Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV Servicio de Recursos Humanos	[X] Alta [] Media [] Baja	Curso Inicio: 2022 Curso fin: Sin determinar	Porcentaje de profesorado evaluado Resultados del programa docente	[] Fase inicial [X] En desarrollo [] Finalizado	NO	Se han llevado a cabo todas las fases excepto la 6, que se está trabajando desde la Unidad de Calidad para su consecución