



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



# MASTER INTERUNIVERSITARIO DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Universitat de València, Universitat Politècnica de  
València, Universitat Jaume I de "Castelló,  
Universitat d'Alacant i Universitat Miguel Hernández "Elx"

RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



# UNIVERSIDAD DE VALENCIA



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora**

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS						
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	EVIDENCIAS					
	<b>Indicadores</b>					
	Total de PDI			<b>Puntuación</b>	<b>27</b>	
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a		<b>Puntuación</b>	<b>66,67%</b>	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a		<b>Puntuación</b>	<b>100%</b>	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo		<b>Puntuación</b>	<b>100%</b>	
	I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes		<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					<b>CU</b>	<b>22.22%</b>
					<b>TU</b>	<b>44.45%</b>
					<b>CEU</b>	
<b>TEU DOC</b>						
<b>TEU</b>						
		<b>PCD</b>	<b>18.52%</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las</li> </ul>						



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<p>disciplinas del plan de estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</li> <li>• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</li> <li>• Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</li> <li>• Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las</li> </ul>					PAD	14.81%
					PA	
					PC	
					Asociados	
					Visitantes	
					Otros	
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%	
				CU	11.78%	
				TU	24.44%	
				CEU		
				TEU DOC		
				TEU		
				PCD	29.11%	
		PAD	6.66%			
		PA				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.				<b>PC</b>	
				<b>Asociados</b>	
				<b>Visitantes</b>	
				<b>Otros</b>	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>186</b>	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>84</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>35</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	<b>4.17</b>	
	<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático de Universidad</li> <li>• TU- Titular de Universidad</li> <li>• CEU- Catedrático de Escuela Universitaria</li> <li>• TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR</li> <li>• TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR</li> <li>• PCD- Profesor Contratado Doctor</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>• PA- Profesor Ayudante</li> <li>• PC- Profesor Colaborador</li> <li>• Asociados</li> <li>• Visitantes</li> </ul>					



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

- 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
<b>TASAS</b>							
2013-14	Aumentar la tasa de doctores en la titulación	Incentivar al profesorado en la finalización de sus Tesis	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV	2013	2016	<input type="checkbox"/> SI
2013-14	Estabilizar al profesorado de la UV (Ayudante doctor a Contratado Doctor)	Instar a las autoridades pertinentes para que se potencie esta estabilización del personal	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisión de Profesorado de la UV	2013	Curso 2017-18	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Actualmente imparten docencia X ayudantes doctores, que en un plazo de X años tienen que promocionar a contratado doctor.
<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	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha	Finalizada



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

	profesorado (Programa DOCENTIA)	Universitat de València	Equipo Rectoral responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV		aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV	Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015		
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO	AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO
		Fase 4- Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado	Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	Como mínimo dos años de implantación	En proceso, actualmente se está desarrollando la implantación, se han concluido dos cursos y se va comenzar. el tercer piloto
		Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA	AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar

**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 Cooperación al desarrollo**  
 Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 17-18 distinguiendo por categoría



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

docente y número de créditos que imparten.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación de Cooperación al desarrollo ha sido del 66,67 % experimentado un ligero ascenso respecto al curso anterior (65,6%) en el curso anterior.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 100% frente al 96,8% del curso anterior, lo que contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 100% frente al 93,7% del curso anterior.

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

**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 de Cooperación al desarrollo 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.





### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el caso de este master el profesorado se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, como puede apreciarse por el elevado número de sexenios de investigación y de quinquenios docentes. Todos los profesores de este master presentan una especialidad investigadora reconocidas por las Agencias externas de acreditación estatales y autonómicas y es en dicha especialidad en la que desarrollan su docencia en el master. Además, los criterios para asignar la docencia se basan en la trayectoria docente del profesorado, sobre todo, en programas de doctorado y postgrado. El perfil investigador de los docentes incentiva la elección de la optatividad de la investigación en los estudiantes, vinculando el master al doctorado en Cooperación que también coordina la UV.

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Número	186	84	35

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que las cifras han mejorado ya que la plantilla de profesorado ha llegado en su totalidad a ser Doctores con vinculación a tiempo completo en la UV

**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; los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten. Cabe considerar que por la propia naturaleza interdisciplinar de la cooperación al desarrollo pertenece a distintas áreas de conocimiento: Derecho Internacional, Teoría de la Educación, Derecho Constitucional y Ciencia Política, Sociología y Antropología Social, Economía Aplicada, Estructura Económica, Geografía, Historia del Arte, Trabajo Social y Servicios Sociales, Comunicación, etc., y asimismo participan profesores de la Universitat Jaume I del departamento de Psicología.

La combinación entre profesorado de la Universitat de València, que asumen el global de la docencia y específicamente



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

las cuestiones teóricas y conceptuales, la evaluación y la supervisión de los profesores expertos (Categoría Otros en las encuestas) y éstos últimos profesores especialistas en la cooperación al desarrollo sobre el terreno dotan al Máster de una gran calidad.

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

En el máster de Cooperación al Desarrollo las prácticas externas (Prácticum Internacional y/o Local) son fundamentales y obligatorias para todos los/as estudiantes del Máster, ya sean de orientación investigador o profesional, para los primeros de 10 créditos y para los segundos de 20 créditos. Existe una profesora coordinadora de prácticas en la institución académica que planifica y organiza el sistema de selección y adjudicación de los centros de prácticas para los estudiantes según el itinerario profesional o investigador y según los ámbitos de especialización (planificación integral del desarrollo local y salud en países en desarrollo). El diseño de las prácticas se amoldará a las necesidades formativas de cada estudiante de cara a especializarse en el sector profesional o investigador que más le interese (trabajo en terreno, gestión en sede, conocimiento de organismos internacionales, investigación en temas de desarrollo, etc....).

El desarrollo de las Prácticas Externas permitirá a las/os estudiantes afrontar la realidad de la Cooperación al Desarrollo trabajando en diferentes temáticas, diversos ámbitos de actuación y variadas perspectivas e intereses que corresponden a cada actor del sistema de cooperación desde el que se realiza la práctica como institución de acogida. Se oferta un listado de plazas en entidades para la realización de Prácticas Externas. Cada práctica Externa tiene asociada unos Términos de Referencia que definirán sus características en términos de identificación de la entidad de acogida, proyectos y/o actividades a desarrollar y calendario. Asimismo, los estudiantes pueden proponer destinos de Prácticas Externas que deberán recibir el visto bueno de la Dirección Académica de cada especialidad. Para la formalización de las posibles ofertas recibidas durante el curso, deberá firmarse un convenio entre la entidad ofertante y la Universidad. Para poder comenzar las prácticas, será necesario tener aprobadas todas las asignaturas del periodo de docencia.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La Coordinadora de prácticas, actúa como tutora académica de la universidad (cuya tarea es velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en las prácticas para cada estudiante). Es su responsabilidad:

- Diseñar y definir el contenido de las prácticas en términos de objetivos, actividades y productos a obtener. Coordinar la elaboración del programa de prácticas del estudiante con el tutor de la entidad, y redactar el correspondiente anexo, en el que se especificarán las actividades que tendrá que llevar a cabo el estudiante.
- Asesorar y supervisar a la/el estudiante en todos los aspectos en los que sea necesario.
- Ejercer la interlocución con el/la tutor/a de la entidad del estudiante para el correcto seguimiento de los trabajos y colaborar con la/el tutor/a de la entidad donde el estudiante desarrollará su estancia en prácticas.
- Realizar el seguimiento de las y los estudiantes de prácticas.
- Llevar a cabo la tutoría con el estudiante controlando las condiciones de desarrollo de la estancia en prácticas y haciendo un seguimiento de la misma.
- Autorizar, en su caso, las modificaciones del programa de prácticas, tras la presentación del informe motivado por parte del tutor de la entidad y/o del estudiante.
- Evaluar a la/el estudiante (corrección de la memoria de prácticas).
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante con la colaboración del tutor de la entidad y del estudiante, de acuerdo con las líneas y criterios generales elaborados a tal efecto

La coordinadora/Tutora de prácticas está formada para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y para mantener una 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/>), los tutores académicos tienen las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado y emitir la correspondiente calificación cuando se trate de prácticas curriculares.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 de los Tutores de Prácticas Externas (<http://seat.adeituv.es/>) 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 los 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 estudiante, el seguimiento de la práctica y la evaluación de la práctica

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 de Garantía Interna de Calidad.

Centrándose en estas dimensiones es importante destacar la de Recursos Humanos, cuyo objeto es evaluar que el perfil, preparación y experiencia de los tutores inciden 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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- desempeña el tutor académico y el tutor 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 tutor académico y el tutor de la empresa.
  - Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para los tutores de prácticas externas.

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

La Universitat de València reconoce la labor que desempeñan los tutores de prácticas externas mediante la Mención de Calidad para los tutores académicos y la Acreditación para los tutores de empresa o institución.

Anualmente intervienen en las prácticas externas de la Universitat de València más de 6.000 tutores, de los que 1.200 son tutores académicos y 4.800 tutores 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 los tutores.

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.

**TUTOR DE EMPRESA**



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Por otro lado, el tutor de empresa son profesionales claramente vinculados al ámbito de la cooperación internacional y tiene formación específica, para desarrollar tareas en dicho ámbito, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.

Como se ha comentado anteriormente el proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas, también son destinatarios los tutores de empresa.

Las funciones de los tutores de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el 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 estudiante 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.

En el plan de estudios del Máster de Cooperación al desarrollo se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 10 créditos.

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



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado.

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

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

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

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

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,20 (que supera la media de la UV que es de 4,05 con la media de la Universitat de València).

El ítem mejor valorado en este bloque es, se han completados los aspectos fundamentales planteados en la guía docente con un 4,24.

A pesar de los buenos resultados la CCA sigue trabajando en coordinación y en la mejora del material disponible para los estudiantes, que obtiene un 4,16

En el **bloque metodologías docentes**, presenta una media de 4,10, algo por encima de la media de la universidad (4,05). El ítem mejor valorado es la potenciación del trabajo autónomo de los estudiantes con una puntuación de 4,26. El ítem con el valor más bajo es la estructuración de las actividades que una valoración similar a la media de la UV con un 3,9. El resto de ítems se encuentran valorados por encima de 4.





### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El **bloque coordinación** presenta una media de 3,93.

El **bloque relacionado con la actitud** presenta una media de 4,46. En general se considera que los profesores son respetuosos y accesibles para los estudiantes.

El **bloque de atención a los alumnos**, es valorado con una media de 4,22; y el de **evaluación** con un 4,17.

En **general** todos los bloques están bien valorados, y muy asimilados a los datos de la universidad. En el Global, tanto la satisfacción con lo aprendido, como si recomendaría al profesorado puntúan por encima de la media de universidad (4,11 para el primero y 4,14 para el segundo, la universidad puntúa 3,99 y 4,03 la respectivamente).

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

El máster de Cooperación al Desarrollo, no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los dos seguimientos que se han llevado a cabo que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como satisfactorias.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

La Comisión de Coordinación Académica del Máster no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias.

**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				
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**

Se ha logrado que todo el profesorado con vinculación a la UV sea doctor.

Se ha elevado el número de sexenios y quinquenios. Se ha apostado por la consolidación del profesorado.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

La media global del master esta ligeramente por encima de la universidad

<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>
Coordinación entre profesores y materias	Se ha apostado por la mejora de la coordinación entre el profesorado de la misma asignatura, favoreciendo la comunicación por email.	Media	2017-2019	CCA y Coordinadores de Asignaturas Coordinadores de Módulos



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



# UNIVERSIDAD DE ALICANTE



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora (CURSO 2017/18).**

<b>DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.</b>						
<b>PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e</li> </ul>	<b>EVIDENCIAS:</b>				
		<b>Indicadores:</b>				
		<b>Total de PDI</b>		<b>Puntuación</b>	<b>20</b>	
		<b>I.RH2.01</b>	<b>Tasa de PDI funcionario/a</b>	<b>Puntuación</b>	<b>75%</b>	
		<b>I.RH2.02</b>	<b>Tasa de PDI doctor/a</b>	<b>Puntuación</b>	<b>95% (95% en 2016/17)</b>	
		<b>I.RH2.03</b>	<b>Tasa de PDI a tiempo completo UA</b>	<b>Puntuación</b>	<b>80% (80% en 2016/17)</b>	
		<b>I.RH2.04</b>	<b>Número de PDI por cuerpos docentes</b>	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Número (%)</b>
					<b>CU</b>	<b>1 (5%)</b>
<b>TU</b>	<b>11 (55%)</b>					
<b>CEU</b>	<b>1 (5%)</b>					



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

<ul style="list-style-type: none"> <li>investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</li> <li>Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</li> <li>Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</li> <li>Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</li> <li>Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los</li> </ul>					TEU DOC	1 (5%)
					TEU	0 (0%)
					PCD	1 (5%)
					PAD	1 (5%)
					PA	0 (0%)
					PC	0 (0%)
					Asociados	3 (15%)
					Visitante (TU)	1 (5%)
					Otros	0 (0%)
	I.RH2.05	<b>Créditos impartidos por cuerpos docentes</b> (1er curso docente y presencial: <u>60 ECTS</u> )		Puntuación	<b>CATEGORIA</b>	<b>Número (%)</b>
					CU	1,5 (2,5%)
					TU	41,0 (68,3%)
					CEU	2,0 (3,3%)
					TEU DOC	2,0 (3,3%)
					TEU	0,0 (0,0%)
				PCD	3,0 (5,0%)	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.				<b>PAD</b>	<b>3,0 (5,0%)</b>
				<b>PA</b>	<b>0,0 (0,0%)</b>
				<b>PC</b>	<b>0,0 (0,0%)</b>
				<b>Asociados</b>	<b>7,0 (11,7%)</b>
				<b>Visitantes</b>	<b>0,5 (0,8%)</b>
				<b>Otros</b>	<b>0,0 (0,0%)</b>
	<b>I.RH2.06</b>	<b>Número total de TRIENIOS</b>	<b>Puntuación</b>	<b>122 (Trienios)</b>	
	<b>I.RH2.07</b>	<b>Número total de QUINQUENIOS</b>	<b>Puntuación</b>	<b>52 (Quinquenios)</b>	
	<b>I.RH2.08</b>	<b>Número total de SEXENIOS</b>	<b>Puntuación</b>	<b>24 (Sexenios)</b>	
	<b>I.RH2.09</b>	<b>Evaluación de la Docencia (<u>Encuesta general de Docencia</u>)</b>	<b>Puntuación</b>	<b>8,8 (7,9 en 2016/17)</b>	
<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático de Universidad.</li> <li>• TU- Titular de Universidad.</li> <li>• CEU- Catedrático de Escuela Universitaria.</li> <li>• TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR.</li> <li>• TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR.</li> <li>• PCD- Profesor Contratado Doctor.</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor.</li> <li>• PA- Profesor Ayudante.</li> <li>• PC- Profesor Colaborador.</li> </ul>					



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

- Asociados.
- Visitantes.
- OTROS.

**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>ESTRUCTURA</b>							
2015-16	Aumentar la tasa de doctores que imparten docencia en la titulación	1. Incrementar la tasa de profesores doctores en la plantilla docente del Máster. 2. Incorporar de manera preferente a profesores doctores en la plantilla docente del Máster. 3. Otorgar un mayor valor y una mayor puntuación al mérito de Doctor en los baremos de selección de profesores y profesoras asociados.	ALTA	-Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado -Secretariado de Profesorado -Acceso PDI -Comisiones de selección de la Universidad -Departamentos universitarios -Comisiones de Contratación	2015	2019 (en marcha)	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO (Algunas) - <b>Justificación:</b> Todas las actuaciones están en marcha y se han implantado, registrándose un mayor número de profesores doctores entre el profesorado de la titulación, si bien, no se puede afirmar que esta actuación esté alcanzada hasta que no se consiga el 100% de profesorado Doctor en el Máster (algo que está previsto alcanzarse en 2019).
2015-16	Aumentar el número de profesores acreditados en las diferentes figuras contractuales a tiempo completo	1. Informar periódicamente al profesorado sobre las distintas convocatorias de acreditación existentes, tanto por la ANECA, como por la AVAP. 2. Realizar cursos de formación para que el profesorado pueda concurrir adecuadamente a los distintos procesos de Acreditación que se convocan.	ALTA	-Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado -Secretariado de Profesorado -Acceso PDI -Cursos de formación del ICE	2015	En marcha (sin fecha de finalización prevista)	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO - <b>Justificación:</b> Se ha producido un aumento en la obtención de diferentes acreditaciones a tiempo completo por parte del profesorado del Máster, hasta el punto que se han registrado mejoras en el número de profesores titulares de universidad que tras haber obtenido su acreditación han podido





RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

							acceder a sus respectivas oposiciones. Pero aún queda margen para la mejoría
2015-16	Avanzar en la estabilidad del profesorado vinculado a la plantilla del Máster y en la incorporación de profesorado funcionario	1. Proceder a la convocatoria de plazas de profesores titulares (y otras figuras contractuales, a tiempo completo) en aquellas asignaturas y materias que no están cubiertas todavía por estas figuras, siempre y cuando se pueda llevar a cabo en base a los criterios y limitaciones existentes.	ALTA	-Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado -Secretariado de Profesorado -Acceso PDI -Comisiones de selección de la Universidad -Departamentos universitarios -Comisiones de Contratación	2015	En marcha (sin fecha de finalización prevista)	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO - <b>Justificación:</b> Se ha avanzado en ello de manera apreciable, posibilitando el acceso a profesores titulares a docentes que contaban con acreditaciones para ello desde hace años. Bien es cierto que en este caso, esta acción depende de los criterios presupuestarios y de las limitaciones de contratación fijadas por el Gobierno, así como de los propios acuerdos de contratación establecidos por la UA. Recordemos que en los últimos años las universidades han sufrido importantes limitaciones presupuestarias así como la imposición de tasas de reposición que impedían avanzar en este aspecto. La política de estabilidad del profesorado de la UA ha permitido avanzar en este aspecto.
<b>PROFESORADO ASOCIADO</b>							
2015-16	Aumentar la implicación del profesorado asociado con las actividades docentes y formativas del Máster e intentar	1. Implicar más al profesorado asociado en las actividades docentes y formativas del Máster (seminarios, conferencias	MEDIA	-Departamentos Universitarios -Sede Universitaria -Comisión	2015	En marcha (sin fecha de finalización prevista)	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO (Algunas) - <b>Justificación:</b> Se ha conseguido una mayor implicación del profesorado asociado en



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

		reducir su número	de inauguración y clausura, actividades de extensión universitaria, etc.) 2. Vincular a estudiantes del Máster en sus investigaciones de TFM con profesores asociados en función de su experiencia y trabajos profesionales, posibilitando tutorizaciones. 3. Incorporar la experiencia profesional de los profesores asociados a la actividad docente del Máster.		Académica -Dirección Académica -Secretaría Técnica -Profesorado del Máster			las actividades académicas y extra académicas del Máster, asumiendo tutorizaciones en función de su experiencia profesional.  Un mayor número de asociados se implica en proyectos de investigación.  Se sigue trabajando para ampliar esta vinculación.
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>								
	2015-20	Proceder a una mejor evaluación de la actividad docente del profesorado en la UA e implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universidad de Alicante.  Fase 2- Aprobación del Programa DOCENTIA por el Consejo de Gobierno de la UA el 20 de julio de 2018.  Fase 3- Remisión del programa a la AVAP y ANECA para su registro y aprobación.  Fase 4- Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado en la UA por el programa DOCENTIA.	MUY ALTA	-Equipo Rectoral -Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa -Consejo de Gobierno de la UA  -Equipo Rectoral -Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa -Consejo de Gobierno de la UA  -AVAP -ANECA  -Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa -Unidad Técnica de Calidad (UTC)	2014           2018	FINALIZADO           Como mínimo dos años para su implantación (2020...)	El Consejo de Gobierno de la UA aprobó la implantación del programa DOCENTIA el 27 de febrero de 2014.  El Consejo de Gobierno de la UA aprobó el Programa DOCENTIA el 20 de julio de 2018.  Aprobado en Octubre de 2018.  En la actualidad, el programa DOCENTIA está siendo implantado, y se evaluará a todos los profesores y profesoras de la UA en este curso 2018-



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

2019 por vez primera  
(bajo este sistema).

#### COMENTARIOS:

#### Estructura del PDI

**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 a las necesidades del programa formativo del Máster en Cooperación al Desarrollo (MCAD). Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado en el curso académico 2017-18, diferenciando por categoría docente y número de créditos que imparten.

El núcleo fundamental de docentes adscritos al Máster en Cooperación al Desarrollo de la UA está avalado por el alto grado del profesorado funcionario, que se sitúa en el 75% del total de docentes. Es importante destacar su aumento en los últimos años, en un contexto de limitaciones como el que han atravesado las universidades, con la imposición de las tasas de reposición. De hecho, si comparamos este mismo dato con el del curso 2013-14 (fecha de la anterior Reacreditación de la titulación por la ANECA), el profesorado funcionario del Máster representaba el 62,5%.

Respecto a la proporción de profesorado (PDI) doctor en la titulación, en el curso 2017-18 se sitúa en el 95%, una tasa que ha registrado un aumento en los últimos cursos, tomando como comparación el curso 2013-2014, en que se situaba



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

en el 91%. Para valorar mejor el esfuerzo en la formación del profesorado del Máster en Cooperación de la UA, debemos considerar que, en el inicio de esta titulación, en el curso 2012-2013, el porcentaje de profesores doctores ascendía al 88% del total de la plantilla. De manera que el aumento ha sido continuado y sostenido; la proporción de profesores doctores del MCAD en la UA se ha incrementado en 7 puntos en cinco cursos.

Por otro lado, la Tasa de PDI, del Máster, a tiempo completo (principal dedicación, las tareas universitarias) se ha mantenido estable en el tiempo. En el curso 2017-18 fue del 80%, ídem que en 2016-17, y que en el curso 2012-13 (por ejemplo). Este porcentaje ha oscilado entre el 79% y el 83% en dicho periodo.

En la plantilla docente, en el curso 2017-18, esta titulación contaba con Catedráticos de Universidad (5%), Profesores Titulares de Universidad (55%), Catedráticos de Escuela Universitaria (5%), Profesores Titulares de Escuela Universitaria-Doctor (5%) y Profesores Contratados-Doctor (5%). Sumando todas estas figuras representaban un 75%. Seguidamente estaban los Profesores Ayudantes Doctores (5%), y finalmente se situarían los Profesores Asociados (con un 15%), así como una profesora visitante (5%).

A la vista de ello, se comprueba que el Máster es impartido fundamentalmente por profesorado a tiempo completo y estable en la institución (80% del profesorado). Destacamos también que la proporción de Profesores Asociados adscritos a la titulación está disminuyendo, en el 2017-18 era del 15%. Pero debe destacarse que todos los Profesores Asociados que imparten docencia en la titulación cuentan con una notable experiencia profesional en *Cooperación para el desarrollo* desde diferentes vertientes.

El análisis de los datos obtenidos evidencia que el profesorado es adecuado para impartir los contenidos docentes planificados, oportuno para asegurar la formación especializada prevista, y dispone de una dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los y las estudiantes adecuadamente, recayendo el grueso de la docencia en profesorado funcionario (el 78% de la docencia en ECTS). Tengamos en cuenta que las materias impartidas



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

por profesorado asociado (el 12% de la docencia en ECTS) están siempre coordinadas por Profesores Titulares, como coordinadores de asignatura en las que se integran esas materias.

Por último, consideramos que la relación de estudiante/profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que en el curso 2017-18 existían 13 estudiantes matriculados de primer curso (10 del MCAD UA y 3 del MCAD UMH), y 16 de segundo curso (UA), e impartieron docencia 20 profesores (19 UA y 1 visitante).

**2.- 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 personal académico del Máster en Cooperación al Desarrollo de la UA reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en esta titulación oficial, adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y particularidades de los estudios. Gran parte del profesorado tiene una muy amplia experiencia en el ámbito de la *cooperación para el desarrollo*, tanto en planificación y ejecución de proyectos de desarrollo, como en la evaluación, el asesoramiento institucional, en la elaboración y publicación de informes oficiales, así como en investigaciones, publicaciones y docencia especializada en otras universidades.

Buena prueba de ello es el hecho de que algunos profesores del MCAD de la UA son o han formado parte como asesores de diferentes órganos y altas instituciones del Estado, tomando parte en altos consejos consultivos en *cooperación para el desarrollo*, en el parlamento español o en otros órganos institucionales.

Es por ello que se considera que el profesorado de este Máster en la UA está avalado tanto por su experiencia docente demostrada, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios, por su participación en proyectos y experiencia profesional anterior o actual en la Cooperación al Desarrollo, así como en reconocidos trabajos institucionales y de consultoría.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL		
	TRIENIOS	QUINQUENIOS
		SEXENIOS



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

Número	122	52	24
<p>(Datos facilitados por la Unidad de PDI de la Universidad de Alicante)</p> <p>Es importante destacar que los datos de Trienios, Quinquenios y Sexenios corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad, Titular de Universidad, Catedrático de Escuela y Titular de Escuela), que representan el 75% de la plantilla (15 profesores/as), y al profesorado contratado-doctor (5%).</p> <p>Comparando estos datos con los de la anterior Acreditación se constata que ha habido un crecimiento en el porcentaje de profesores funcionarios, que en el curso académico 2013-14 ascendía al 62,5% del total de los docentes, en un período desfavorable a ello, por el mantenimiento por el Gobierno de las tasas de reposición para las nuevas plazas de profesorado, así como la jubilación de otros, y el haber dejado la docencia en esta titulación por otros, que han sido sustituidos por profesores jóvenes que están abriéndose paso en las disciplinas objeto de la titulación. Por otra parte, no hemos computado aquí los datos de profesores invitados a conferencias, charlas o seminarios de inauguración o clausura del Máster, entre otros, todos ellos ajenos a la UA.</p> <p><b>3.- El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</b></p> <p>El perfil académico del profesorado que imparte docencia en la titulación es adecuado y refleja la transdisciplinariedad de la formación que se imparte en el Máster.</p> <p>De esta forma, y por la dimensión transversal de una disciplina como la <i>cooperación al desarrollo</i>, el profesorado pertenece a distintos departamentos y diferentes áreas de conocimiento, entre las que se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Economía Aplicada.</li> <li>• Sociología.</li> <li>• Trabajo Social y Servicios Sociales.</li> <li>• Ecología.</li> <li>• Análisis Geográfico Regional y Geografía Física.</li> <li>• Ciencias del Mar y Biología Aplicada.</li> <li>• Enfermería (Comunitaria).</li> <li>• Medicina Preventiva y Salud Pública.</li> </ul>			



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

- Historia de la Ciencia.

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

En el Máster Interuniversitario en Cooperación al Desarrollo, las Prácticas Externas (Prácticum Internacional y/o Local) son fundamentales y obligatorias para todas y todos los estudiantes del Máster, ya sean de la Orientación investigadora o de la profesional, para las y los primeros de 10 ECTS, y para las y los segundos de 20 ECTS.

El objetivo principal de las prácticas externas es que el o la estudiante del MCAD UA tenga la oportunidad de conocer cómo integrar la formación adquirida en este Máster con las demandas del mercado laboral.

El Máster Interuniversitario en Cooperación al Desarrollo (MCAD) responde a la necesidad de ofertar, por parte de las universidades públicas valencianas, una formación de alto nivel sobre Cooperación para el Desarrollo. La complejidad y creciente preocupación sobre las cuestiones del desarrollo, la pobreza y la desigualdad han llevado, en las últimas décadas, a organismos internacionales, estados y organizaciones sociales a multiplicar los recursos destinados a un sector que demanda profesionales cualificados con una formación específica e interdisciplinar.

El desarrollo de las Prácticas Externas permite a los y las estudiantes afrontar la realidad de la Cooperación al Desarrollo trabajando en diferentes temáticas, diversos ámbitos de actuación y variadas perspectivas e intereses que corresponden a cada actor del sistema de cooperación desde el que se realiza la práctica como institución de acogida.

Hay un profesor Coordinador de Prácticas Externas en la institución académica. Es responsabilidad del profesor Coordinador de prácticas y de la Dirección Académica del Máster asegurar unas prácticas de calidad. El diseño de las prácticas se amolda a las necesidades formativas de cada estudiante, de cara a especializarse en el sector que más le interese (trabajo en terreno, gestión en sede, conocimiento de organismos internacionales, investigación aplicada en



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

temas de desarrollo, etc.).

El perfil de los tutores y tutoras de prácticas asignadas a los y las estudiantes responde, siempre, a una combinación de criterios esenciales, que tratan de contribuir a la mejor formación de prácticas del alumno o alumna, a una relación positiva y cordial en un entorno que va más allá de las aulas universitarias, así como la capacidad de elección del alumnado que siempre trata de respetarse. De esta forma se pone en juego:

- La elección voluntaria de las prácticas por parte de las y los estudiantes.
- La oferta de tutores o tutoras, siempre preferentemente dentro de la plantilla del profesorado de la titulación (solo en el caso de que las prácticas sean en una entidad en la que exista un tutor profesor de la UA más adecuado, se opta por esta opción).
- La experiencia de los tutores profesores en el campo, área o entidad en la que se llevarán a cabo estas prácticas.
- Y también una buena comunicación, tutor-alumno, que posibilite el mejor desarrollo de estas prácticas a lo largo de su ejecución.

Cada estudiante cuenta con un tutor o tutora de prácticas en la entidad donde vaya a realizarlas. La Dirección Académica del Máster, y el profesor Coordinador de prácticas, ofertan un listado de contactos y posibles destinos de prácticas que, en su caso, deben ser solicitados por los o las estudiantes que deseen ocuparlas. Además, cada práctica externa tiene asociada unos Términos de Referencia que definirán sus características. Asimismo, los y las estudiantes pueden proponer destinos de Prácticas Externas, que deben recibir el visto bueno de la Dirección Académica y del profesor Coordinador de prácticas.

En el segundo curso del Máster, como se ha comentado, el alumnado opta por la Orientación Profesional (prácticas externas + TFM) o por la Orientación Investigadora (aprendizaje y proceso investigador + TFM). Una vez finalizada la orientación elegida, con la presentación y aprobación del TFM, el alumnado obtiene el título de Máster.





RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

Las unidades y personas implicadas son: el Vicedecanato-Unidad de Prácticas de la Facultad (Económicas UA), el profesor Coordinador de Prácticas Externas, la Dirección Académica, la o el Supervisor-Tutor UA y la Secretaría Técnica del MCAD, junto al Tutor/a de Prácticas de la entidad de acogida, así como el propio alumnado en Prácticas. La coordinación y la planificación previa de las Prácticas Externas es función de la Dirección Académica, junto a la Secretaría Técnica del Máster y al profesor Coordinador de Prácticas Externas. En esta línea, se lleva a cabo un trabajo de estrecha colaboración con el Vicedecanato-Unidad de Prácticas de la Facultad para la organización, gestión y buen desarrollo de las prácticas del 2º curso del MCAD.

El MCAD-UA tiene un sistema novedoso de definición y elección de prácticas, es decir, ha desarrollado una metodología específica de trabajo para los alumnos y alumnas que tienen que optar por los distintos itinerarios del Máster (opción profesional u opción investigadora) que se denomina como "Prácticas a la carta". Ello significa que, en lugar de adjudicar las prácticas solamente en función de criterios académicos y técnicos propios del Máster, se realizan tutorías previas individualizadas (Dirección Académica, profesor Coordinador de Prácticas y Secretaría técnica) con cada uno/a de los/as estudiantes de primer curso, para explicarles la organización del segundo curso, las dos opciones que pueden elegir y sus características, y con el fin de conocer sus circunstancias, deseos, y horizontes profesionales y académicos, y de poder encontrar la ubicación más adecuada, tanto en la opción elegida (profesional o investigadora), como por contar con experiencia profesional suficiente y acreditable.

De manera que, en el caso de quienes optan por la prácticas profesionales (que son la mayoría), pueden elegir las prácticas que deseen, en la ciudad, provincia, país, institución pública o privada donde quieran llevarlas a cabo, siempre y cuando cumplan las exigencias marcadas por la universidad y el MCAD (viabilidad y pertinencia), tengan convenio de prácticas o se pueda formalizar, para lo cual el Técnico del Máster trabaja con los y las estudiantes y con el Vicedecanato-Unidad de Prácticas de la Facultad. Por tanto, se analiza también sector, país, ámbito, tema, entidad y tutor o tutora UA más adecuada, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para formalizar todo ello. Este procedimiento, muy laborioso en principio, consideramos que es más eficaz a la hora de precisar la opción más adecuada para cada estudiante.

Todo estudiante cuenta con un tutor, o tutora, UA específico para la realización de su TFM, que le acompañará a lo largo de todo su segundo curso. Los tutores y tutoras de la UA son finalmente asignados por la Comisión Académica del Máster, en función de la orientación y disciplina elegida, con el objetivo de orientar, apoyar y supervisar a los y las estudiantes en todo el proceso de aprendizaje (de 2º curso) hasta la culminación de su TFM, dando seguimiento a sus



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

prácticas externas, dirigiendo su proceso de investigación, y finalmente apoyando y dando el visto bueno al Trabajo Fin de Máster con el que se finalizan los estudios, que deberá de ser defendido públicamente ante los tribunales creados al efecto.

Para la asignación del tutor o tutora UA se les pide (al alumnado) sus preferencias e intereses por las materias o temáticas sobre las que quieren especializarse, para lo cual, la Comisión les asigna un tutor o tutora académicos del área de conocimiento más adecuada a sus núcleos de interés. A dichos tutores UA, como se ha mencionado, en coordinación con la Dirección y la Secretaría Técnica, corresponde el apoyo docente y académico a lo largo de todo segundo curso.

Las y los tutores académicos de la universidad asignados, tienen la tarea de velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en las prácticas para cada estudiante. Es responsabilidad del tutor académico de prácticas:

- > Diseñar y definir el contenido genérico de las prácticas en términos de objetivos, actividades y productos a obtener.
- > Cumplir el código de conducta de las universidades en *cooperación al desarrollo*.
- > Supervisar y evaluar la preparación previa de la estancia en prácticas.
- > Supervisar y aprobar el plan de trabajo de la estancia en prácticas, elaborado por el estudiante y el Tutor de Prácticas de la Entidad de acogida, en el que se especificarán las actividades que tendrá que llevar a cabo el estudiante, lugar, horarios y fechas.
- > Llevar a cabo la Tutoría desde la UA, controlando las condiciones del desarrollo, y haciendo el seguimiento de la estancia de prácticas.
- > Ejercer la interlocución con el tutor de la entidad del estudiante, para el correcto seguimiento de los trabajos, y colaborar con el tutor o tutora de la entidad donde el estudiante desarrollará su estancia en prácticas.
- > Asesorar y prestar soporte técnico al estudiante en el desarrollo de las prácticas.
- > Autorizar, en su caso, las posibles modificaciones del plan de trabajo, tras haberse presentado un informe motivado



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

por parte del estudiante y el tutor o tutora de Prácticas de la entidad de acogida.

> Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del alumnado, con la colaboración del tutor o tutora de la entidad y del estudiante, de acuerdo con las líneas y criterios generales elaborados a tal efecto.

Las prácticas externas no sólo deben atender a la inserción laboral del alumnado, sino que su verdadero objetivo es la formación en un sentido amplio, que permita afrontar con criterios de experiencia las opciones personales y laborales una vez que las y los estudiantes acaban sus estudios de especialización en el Máster. Ciertamente, no debe plantearse como disyuntiva lo académico o lo profesional, puesto que en líneas generales, la oferta de prácticas debe plantear una armonía entre ambas. El objetivo final es aumentar la capacitación profesional y social, y por consiguiente facilitar su inserción laboral, pero también proporcionar un conocimiento real del mercado de trabajo, del funcionamiento institucional y del entorno de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la *cooperación al desarrollo*.

También es relevante el papel del Tutor o Tutora de la Entidad de Acogida para el buen desarrollo de las prácticas externas, en la medida que proporciona información esencial y formación práctica a los y las estudiantes en las distintas entidades que acogen a los alumnos y alumnas en prácticas, en entidades de cooperación y desarrollo, ya sean de carácter público o privadas (como por ejemplo, ONGD).

Las funciones que ha de desarrollar el Tutor o Tutora de la Entidad u Organización de acogida son:

- > Colaborar en la formación práctica del alumnado para facilitar su inserción en la entidad u organización.
- > Cumplir el código de conducta de las universidades en *cooperación al desarrollo*.
- > Supervisar y evaluar la preparación previa de la estancia en prácticas.



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

- > Diseñar y definir el contenido de las prácticas en términos de objetivos, actividades y productos a obtener.
- > Elaborar, junto con el estudiante, el plan de trabajo de prácticas, con la especificación de las actividades a realizar, fechas y horarios, así como el lugar específico donde se harán las prácticas. (Debe tener la aprobación del Tutor o Tutora UA).
- > Llevar a cabo la Tutoría desde la Entidad u Organización de acogida, controlando las condiciones del desarrollo, y haciendo el seguimiento de la estancia de prácticas.
- > Asesorar y prestar soporte técnico al estudiante en el desarrollo de las prácticas.
- > Llevar a cabo el seguimiento continuo de las prácticas del alumnado, y distribuir las tareas de forma adecuada.
- > El Tutor o Tutora de Prácticas de la Entidad u Organización de acogida informará de cualquier tipo de incidencia, relacionada con el estudiante, al tutor o tutora de la UA.
- > Mantener la comunicación con el Tutor o Tutora de la UA e informarle del seguimiento de las actividades del estudiante.
- > Prestar su colaboración en la evaluación del estudiante. A tal efecto, cumplimentará los Cuestionarios de Evaluación del estudiante solicitados por el MCAD-UA.

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

El Trabajo Fin de Máster (TFM) tiene como principal objetivo demostrar que el alumnado del Máster Interuniversitario en Cooperación al Desarrollo (MCAD) tiene capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de los estudios de esta titulación, tras cursar las diferentes materias y asignaturas que la componen a lo largo de los dos cursos académicos (duración del MCAD). Debe ejecutarse de forma individual, tanto en sus opciones profesional como



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

investigadora.

Los Trabajos Fin de Máster cuentan con un profesor doctor tutor o tutora que supervisa la tarea del alumnado. La asignación de tutores y tutoras, para la realización de los TFM, se realiza desde la Comisión Académica (CA), a propuesta de la Coordinación Académica (Dirección + profesor Tutor de 2º curso), en sintonía con las expectativas de los y las estudiantes.

Es responsabilidad del tutor o tutora del Trabajo Fin de Máster:

- Plantear los objetivos y la metodología de la investigación.
- Asesorar al alumnado en todos los aspectos en los que sea necesario: bibliografía, enfoque, etc.
- Discutir los resultados del trabajo con el alumno/a.
- Emitir Informe sobre el TFM, dirigido al Tribunal evaluador, con carácter previo a su defensa pública.
- Participar en la evaluación del trabajo.

Los TFM pueden consistir en:

- Un estudio del territorio/organización/sociedad, donde se han realizado las Prácticas Externas, supervisado por el tutor académico, con el objetivo de profundizar en la realidad del territorio/organización/sociedad, completando y complementando su formación teórica y su experiencia práctica.
- Un estudio de investigación, supervisado por el tutor académico, con el objetivo de profundizar en alguna de las situaciones englobadas en las materias de las especialidades del Máster, en el territorio/organización/sociedad escogidos, que complete y complemente la formación académica del/de la estudiante.



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

- El Trabajo Fin de Máster también podría consistir, de una forma más aplicada, supervisada por el tutor académico, en la evaluación de un programa, análisis de experiencias, recopilación de buenas prácticas o elaboración de guías o directorios de recursos en las áreas de investigación del Máster y sus diferentes especialidades.

Como resultado final, y además de las conclusiones y recomendaciones que se lleguen a establecer, se valora de forma positiva si el TFM incluye una propuesta de potencial proyecto de investigación que pueda desarrollarse en un futuro Programa de Doctorado, en el caso de que el alumno desee llevar a cabo estudios doctorales.

Como se ha mencionado, el TFM se realiza bajo la supervisión de un tutor universitario, que es asignado y aprobado por la Comisión Académica del MCAD. Para que el TFM pueda ser evaluado, y defendido públicamente ante un Tribunal creado al efecto, el estudiante necesariamente debe haber superado la totalidad de créditos ECTS del MCAD, a falta de esta Asignatura (TFM).

En el Máster en Cooperación al Desarrollo de la UA, los tutores o tutoras de TFM se asignan en función de diferentes criterios, tratando de respetar la elección del estudiante, en función de la temática de investigación elegida, priorizando la experiencia del tutor sobre esa materia y la dirección anterior de investigaciones o TFM, así como la existencia de publicaciones, investigaciones, evaluaciones o trabajos externos.

Por ello, se viene tratando de implicar también al profesorado asociado en la tutorización de TFM, según los anteriores criterios citados, intentando vincular su rica experiencia profesional en diferentes temáticas de la *cooperación al desarrollo*, con aquellos TFM que tienen una dimensión eminentemente práctica, siendo también un elemento de mejora de la implicación de las y los profesores asociados.

Toda la documentación sobre el Trabajo Fin de Máster (normativa, procedimiento, listados de tutores y tutoras,



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

propuestas de temas, asignación de tutores, procedimiento de depósito, lectura pública y evaluación, guía docente y criterios de evaluación) está en todo momento a disposición de tutores y estudiantes, tanto en la página web propia del Máster:

<http://www.mastercooperacion.ua.es/wp-content/uploads/2018/07/Gu%C3%ADa-Docente-TFM-40824-201819.pdf> y <http://www.mastercooperacion.ua.es/plan-de-estudios/>, como en la web de la Facultad y de la Universidad (donde se informa del MCAD): <https://economicas.ua.es/es/estudios-de-postgrado/master-universitario-en-cooperacion-al-desarrollo.html>, <https://cvnet.cpd.ua.es/webcvnet/PlanEstudio/planEstudioND.aspx?plan=D043> y <https://cvnet.cpd.ua.es/Guia-Docente/GuiaDocente/Index?wCodEst=D043&wcodasi=40824&wlenqua=es&scaca=2018-19>

#### **6.- Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).**

El Máster Interuniversitario en Cooperación al Desarrollo, en el caso de la UA, se implantó en el curso 2011-12. Los datos que se van a analizar corresponden al curso 2017-18, aunque se van a poner en relación a otros cursos anteriores para disponer de una mejor interpretación de los mismos. Los datos se han extraído del Informe de Rendimiento, elaborado por la Unidad Técnica de Calidad del Vicerrectorado de Calidad e Innovación Educativa de la Universidad de Alicante, para el curso mencionado.

De los datos de la Encuesta General de Docencia se desprende una valoración muy alta, positiva y por encima de la media del Departamento al que está asignada la docencia de las diferentes asignaturas. Así, la puntuación media asignada a todos los profesores y profesoras de todas las Asignaturas impartidas en el primer curso de la titulación fue de 8,8 puntos sobre 10. Tengamos en cuenta que para el curso anterior, 2016-17, esa misma puntuación era de 7,9 puntos, la misma calificación que se obtuvo en el curso 2015-16.



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

Por tanto, la valoración de la docencia por parte del alumnado de este Máster en la UA, correspondiente a todas las Asignaturas impartidas en la titulación, es muy alta y en aumento en los últimos años. Así, la calificación en las distintas Asignaturas fue la siguiente:

- |                                                                    |            |
|--------------------------------------------------------------------|------------|
| > 40801 - Conceptos Básicos del Desarrollo:                        | 9,4 puntos |
| > 40802 - Cooperación al Desarrollo:                               | 9,6 puntos |
| > 40803 - La gestión del medio ambiente:                           | 7,8 puntos |
| > 40804 - La gestión de los recursos naturales:                    | 8,6 puntos |
| > 40805 - Impactos sobre la salud y metodologías de investigación: | 9,6 puntos |

Observamos, por tanto, que la calificación por parte del alumnado de las asignaturas impartidas es altamente positiva, en una horquilla que se sitúa entre los 7,8 y los 9,6 puntos; en todos los casos con calificaciones muy por encima de la media del departamento que tiene asignada esa docencia.





RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

**Datos sobre la Encuesta General de Docencia:**

Recoge la media, por asignatura, de las valoraciones obtenidas en la Encuesta General de Docencia e incluye como referencias: la media de las asignaturas del Departamento en la Titulación y la media general de la titulación, para ese mismo curso.

<b>Notas</b>	- La valoración se obtiene como el promedio de la <i>Valoración Global</i> obtenida por cada uno de los profesores evaluados en cada una de las asignaturas
	- Escala de valoración: 0 Totalmente en desacuerdo hasta 10 Totalmente de acuerdo

**Valoración media de la titulación. 8,8**

Cod	Asignatura	Departamento	Valoración	
			Teoría y Práctica	Dpto
40801	CONCEPTOS BÁSICOS DEL DESARROLLO	ANALISIS ECONOMICO APLICADO	9,4	7,6
40802	COOPERACIÓN AL DESARROLLO	ANALISIS ECONOMICO APLICADO	9,6	7,6
40803	LA GESTIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	SOCIOLOGIA II	9,6	7,3
		ANALISIS ECONOMICO APLICADO	7,8	7,6
		ECOLOGIA	7,8	6,5
40804	LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES	SOCIOLOGIA I	7,8	7,1
		ANAL. GEOGRAF. REGIONAL Y GEOGRAFIA FISI	8,6	7,9
		ANALISIS ECONOMICO APLICADO	8,6	7,6
40805	IMPACTOS SOBRE LA SALUD Y METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN	CIENCIAS DEL MAR Y BIOLOGIA APLICADA	8,6	8,2
		ANALISIS ECONOMICO APLICADO	9,6	7,6
<b>Total</b>			<b>8,8</b>	

En esta línea, en las Encuestas de Satisfacción del Alumnado con el Máster, referentes a los cursos 2016-17 y 2017-18:

- El Bloque Proceso de Enseñanza-Aprendizaje obtuvo, en el curso 2017-18, una media de 8,2 (en el curso 2016-17, la media del Bloque "Proceso de Enseñanza/Aprendizaje" fue de 7,5). Todos los ítems (comparables) de este Bloque mejoraron respecto al curso anterior. Los ítems de interés fueron valorados por los y las estudiantes como sigue: *Métodos de enseñanza y aprendizaje empleados* (8,6; de los más valorados en 2016-17: 7,9), *Volumen de trabajo no presencial* (8,2; en 2016-17 fue menos valorado: 6,1), y *Métodos de evaluación utilizados* (7,8; en 2016-17: 7,6).
- El Bloque Valoración Global, compuesto únicamente por el ítem *Nivel de satisfacción general con la titulación*, en el



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

curso 2017-18, obtuvo una puntuación de 8,4 (en el curso 2016-17, fue valorado con una media de 8,1).

#### B. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

B1. Métodos de enseñanza y aprendizaje empleados (clases magistrales, trabajos prácticos, proyectos, presentaciones orales, etc.)	5	8,6
B2. Volumen de trabajo no presencial	5	8,2
B3. Métodos de evaluación utilizados	5	7,8
<i>Media sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje</i>		8,2

#### E. VALORACION GLOBAL

E1. Nivel de satisfacción general con la titulación	5	8,4
-----------------------------------------------------	---	-----

A la luz de los datos expuestos se desprende que el grado de satisfacción de los y las estudiantes con el profesorado, recogido en la encuesta anterior, es alto, habiendo crecido significativamente en los últimos cursos.

Bien es cierto que, como acción de mejora (común a otros apartados y que ha sido analizado con detalle en otros informes), podríamos señalar el tratar de conseguir que un mayor número de estudiantes de la titulación cumplimenten las encuestas de satisfacción para que la muestra sea lo más completa posible.

**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**



### DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.

#### programas de evaluación.

El Máster Interuniversitario en Cooperación al Desarrollo de la UA no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, recogiendo en los seguimientos que se han llevado a cabo que, las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo, han sido consideradas como satisfactorias. En los informes sobre personal docente que se han elaborado, se observa un aumento en la tasa de PDI funcionario, un dato positivo en el entorno de restricciones por las tasas de reposición, jubilaciones y limitaciones. De hecho, se han producido mejoras en la cualificación, dedicación y características de algunas plazas de profesores y profesoras del Máster en los últimos años.

Es importante destacar el alto compromiso por parte del profesorado con la titulación, y su continuidad desde el inicio del curso, habiéndose producido pocas sustituciones desde que el Máster está en vigor, siempre debidas a motivaciones justificadas (jubilaciones o reorganizaciones docentes interdepartamentales); siendo siempre sustituido por un docente de la misma área y Departamento, al tiempo que se ha asegurado una adecuada transmisión entre el profesor saliente y el entrante.

En la renovación de la acreditación (anterior) este apartado fue valorado como SATISFACTORIO, destacando la adecuación del personal docente a las demandas del plan de estudios, y el significativo número de catedráticos y profesores titulares que participan en la docencia de este Máster, que en el caso de la UA representan el 75% del total de la plantilla.

La Comisión Académica (CA) del Máster (UA) no ha considerado necesario realizar ningún cambio en el profesorado por incidencias o quejas recibidas por parte del alumnado (prácticamente inexistentes), más allá que las lógicas sustituciones por motivos laborales, ya que las tasas de valoración (por las y los estudiantes) son satisfactorias, tal como hemos comentado anteriormente, siendo los resultados del proceso de evaluación del profesorado adecuados, sin que exista queja o sugerencia referente a este aspecto por parte del alumnado matriculado, un aspecto que se cuida con



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

detalle.

Al mismo tiempo, las encuestas de satisfacción del alumnado disponibles, desde que la titulación comenzó a impartirse en la UA, ponen de manifiesto dos elementos inequívocos:

- 1.- El progresivo aumento en la satisfacción hacia el profesorado, curso a curso.
- 2.- La alta valoración y calificación obtenida por el profesorado de este Máster de la UA, tanto en relación con las titulaciones de la Facultad, como con el conjunto de titulaciones de la Universidad.

Todo ello se ha recogido con detalle en otros informes que se han elaborado, por lo que se evita volverlos a repetir aquí. Así, en el último curso analizado, 2017-18, la puntuación global obtenida por los profesores y profesoras, en todas las Asignaturas del Máster en Cooperación de la UA, fue de 8,8 puntos, una calificación que supera sustancialmente la obtenida en el curso anterior, que era de 7,9 puntos.

**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 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				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

**CURSO 2017-2018**



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

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				
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			
<b>PUNTOS FUERTES</b>					
El Máster en Cooperación al Desarrollo de la UA mantiene de manera estable un personal académico suficiente, con dedicación adecuada para sus labores docentes y tutoriales.					
El Máster en Cooperación al Desarrollo de la UA cuenta con un profesorado dotado de cualificación académica requerida que dispone de experiencia profesional, docente e investigadora acreditada en la disciplina objeto de la enseñanza.					
Siendo el perfil académico adecuado, se está avanzando en la mejora profesional y estabilidad del profesorado que imparte la titulación, tras años de limitaciones por las tasas de reposición impuestas a la universidad.					
Los tutores asignados a las prácticas profesionales del Máster cuentan con experiencia, dedicación y cualificación adecuada, disponiendo de experiencia contrastada en trabajos con entidades de prácticas.					
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster es más que adecuado.					
El grado de satisfacción que evidencian las encuestas de satisfacción del alumnado del Máster con el profesorado, y la encuesta general de docencia, es muy favorable y en aumento en los últimos cursos.					
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



**DIMENSIÓN 3. RECURSOS HUMANOS.**

	No disponer de una muestra completa de las y los estudiantes matriculados, a través de las encuestas de satisfacción del alumnado con el Máster cumplimentadas	Promover, y tratar de conseguir, un aumento en el número de encuestas de satisfacción cumplimentadas por los y las estudiantes de la titulación	Media-Alta	Cursos 2018-19 y siguientes	<ul style="list-style-type: none"><li>-Unidad Técnica de Calidad (UTC UA)</li><li>-Dirección Académica</li><li>-Comisión Académica</li><li>-Coordinadores de asignatura</li><li>-Profesorado</li></ul>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MASTER EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

CURSO 2017-2018



# UNIVERSIDAD JAUME I



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

EVIDENCIAS					
Indicadores					
<b>PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es</li> </ul>	Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>30</b>	
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	--	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>73,68</b>	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>73,60</b>	
	I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
				CU	<b>3,4</b>
				TU	<b>26,6</b>
CEU				--	
TEU DOC				<b>3,4</b>	
TEU	--				





RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<p>adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</li> <li>• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</li> <li>• Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</li> <li>• Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de</li> </ul>	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	PCD	10
				PAD	3,4
				PA	--
				PC	--
				Asociados	16,6
				Visitantes	--
				Otros (Prof. Externo)	36,6
				<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
				CU	1,1
				TU	46,24
CEU	--				
TEU DOC	5,11				
TEU	--				
PCD	10,05				
PAD	2,8				



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

			PA	--
			PC	--
			Asociados	10,3
			Visitantes	--
			Otros* (profesorado externo)	24,4
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	73	
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	32	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	8	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	4,62	

**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



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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:

#### PROGRAMA DOCENTIA

El Consejo de Gobierno, en la sesión número 6, de 15 de mayo de 2015, aprobó la Normativa de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la UJI, que utiliza el modelo Docentia-UJI como modelo de evaluación. La Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva certifica el Modelo Docentia-UJI en octubre de 2015, con una validez de 5 años.

La aplicación del programa Docentia-UJI consta de una primera fase cuantitativa y de una segunda fase cualitativa. La fase cuantitativa se inicia con la realización de encuestas de valoración del alumnado sobre la actividad docente del profesorado. El resultado de esta fase se obtiene a través de las valoraciones obtenidas en las encuestas en cada dimensión del programa Docentia-UJI y de los indicadores recogidos en la base de datos institucional.

El resultado de la fase cuantitativa podrá ser modificado durante la fase cualitativa del proceso de acuerdo con los autoinformes del profesorado y los informes elaborados por las direcciones de departamento y de titulación. La revisión se realizará conforme al procedimiento establecido en el programa Docentia-UJI en el que participa la Comisión de Evaluación Docente. El resultado final se comunicará al profesorado por el vicerrectorado con competencias en materia de evaluación de la docencia.

#### 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).**



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La estructura académica se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Cooperación al Desarrollo. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2017-2018 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

En cuanto al % de PDI doctor es del 73,68% sensiblemente inferior al curso anterior 2016-17 con el 85,71% y siendo la tasa PDI a tiempo completo de 73,68%, siendo también ligeramente inferior en el curso 2016-2017 que era del 85,71%. Este sensible descenso respecto de años anteriores se debe al aumento del profesorado asociado de la Universidad en la docencia del Máster, las jubilaciones y el aumento del profesorado externo especializado en cooperación al desarrollo que proviene de otras entidades y universidades tanto nacional como internacional, que de acuerdo con sus perfiles y áreas de investigación se han incorporado como profesores del título.

Además, se destaca que dentro del profesorado externo que imparte docencia en la Universitat Jaume I, se encuentran 4 doctoras.

En la planta docente se cuenta con una nutrida representación de Catedráticos de Universidad (1), de profesores Titulares de Universidad (7), seguidamente de profesores asociados (5) profesores Contratados Doctores (3), profesor titular de escuela Doctor (1), profesor ayudante doctor (1) y profesorado externo que imparte docencia en el Máster (11).

El máster es impartido fundamentalmente por profesorado a tiempo completo y estable en la institución. Pero debe destacarse que todos los Profesores Asociados que imparten docencia en la titulación cuentan con una notable experiencia profesional en Cooperación para el desarrollo desde diferentes vertientes.



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El grupo de "Otro" (11) recoge otras figuras, con el perfil de profesor externo, que responde a técnicos y docentes/investigadores con acreditada experiencia en la Cooperación al Desarrollo (ONG's, administraciones y Universidades). En ocasiones se trata de los propios egresados del Máster, que retornan a él, en calidad esta vez de profesor externo, para impartir y compartir experiencias en algunas de las sesiones organizadas en el programa del curso por ejemplo en los seminarios de formación de prácticas externas.

Se entiende esta participación de profesorado externo como necesaria, por varias razones: es bueno contar con especialistas que trabajan en entidades relacionadas con el ámbito del máster, ya que dan una visión realista y práctica de los contenidos y temáticas; por mantener un contacto directo con la realidad inmediata y los cambios y necesidades recientes; para tener conocimientos más prácticos en la materia y contar con una formación más específica en cooperación; mantener una red de egresados que contribuyan a incrementar la presencia social del Máster; así como para un mejor y cada vez más amplio trabajo en red que contribuya a una oferta actual y de calidad.

De los datos podemos garantizar que el promedio de dedicación del profesorado se considera adecuado, así como el ratio estudiante/profesor.

El análisis de los datos obtenidos evidencia que el profesorado es adecuado para impartir los contenidos docentes planificados, oportuno para asegurar la formación especializada prevista, y dispone de una dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los y las estudiantes adecuadamente, recayendo el grueso de la docencia en profesorado de la Universitat Jaume I. Tengamos en cuenta que las materias impartidas por profesorado asociado y externo, están siempre coordinadas por Profesores Titulares, como coordinadores de asignatura en las que se integran esas materias.

**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.**



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El personal académico del título reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y su experiencia profesional y calidad docente e investigadora es plenamente adecuada ya que se trata de especialistas en sus áreas de interés y por ello forman parte de centros e instituciones de reconocido prestigio tanto a nivel nacional como internacional, como por ejemplo la Universidad de la Plata, HEGOA o personal experto de Naciones Unidas, entre otros. Ambos aspectos aseguran que el estudiantado alcance el nivel académico esperado, así como la adquisición de las competencias definidas para el título.

En conjunto, el profesorado del máster está avalado tanto por su experiencia docente demostrada, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios, por su participación en proyectos y experiencia profesional anterior o actual en la Cooperación al Desarrollo. Asimismo los docentes participan en el programa de doctorado de Cooperación y Desarrollo Local del Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local.

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	<b>QUINQUENIOS</b>	<b>SEXENIOS</b>	<b>TRIENIOS</b>
Número	32	8	73

El profesorado de la Universidad que imparte docencia en el título, pertenece a distintos departamentos, esto se debe a que el propio título es interdisciplinar por tanto imparten docencia en el curso de acuerdo con sus perfiles y áreas de investigación.

En cuanto al profesional Externo, se trata de profesionales y especialistas muy reconocidos y valorados en sus áreas y que por tanto cuentan con el reconocimiento profesional adecuado para ser profesorado de nuestro título. Sus perfiles más prácticos y formados en el terreno son esenciales y contribuyen de forma adecuada al título.



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Por último, señalar que los resultados del proceso de evaluación del personal académico reflejan una tendencia positiva, siendo el resultado de satisfacción con la docencia por parte del profesorado de **4,68** (superior a la satisfacción de la Docencia respecto a otros Máster de la UJI (4.35) y de otros títulos de la Facultad de Jurídicas y Económicas (4.34)).

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

Por la propia naturaleza interdisciplinar de la cooperación al desarrollo pertenece a distintas áreas de conocimiento: Derecho público, Organización de empresas, Psicología evolutiva y de la de la Educación, Psicología social, Sociología y Antropología Social, Fisiología vegetal, Economía Aplicada, Encomia financiera y contabilidad.

La combinación entre profesorado de la Universitat Jaume I, que asumen el global de la docencia y específicamente las cuestiones teóricas y conceptuales, la evaluación y la supervisión y coordinación con los profesores externos (Categoría Otras figuras) y éstos últimos profesores especialistas en la cooperación al desarrollo sobre el terreno dotan al Máster de una gran calidad.

En la universidad existen planes de innovación y mejora docente, así como planes de formación para el profesorado.

El profesorado del título se actualiza a través de los distintos cursos de formación que realiza. De cada curso realizado se mide la satisfacción a través de una encuesta. Además, el profesorado se implica en las actividades de innovación y mejora educativa participando en distintos proyectos. Todos estos datos se utilizan para realizar la evaluación de la actividad docente del profesorado a través del programa DOCENTIA y se muestran agregados según el profesorado implicado en el título, para realizar su revisión anual.

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

En el máster de Cooperación al Desarrollo las Prácticas Externas (Prácticas Externes I: Itinerario Investigador y Prácticas



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Externas II: Itinerario profesional), son fundamentales y obligatorias para todos los/as estudiantes del Máster, ya sean de orientación investigador o profesional, para los primeros de 10 créditos y para los segundos de 20 créditos. Existe una profesora coordinadora de prácticas en la institución académica que planifica y organiza el sistema de selección y adjudicación de los centros de prácticas para los estudiantes según el itinerario profesional o investigador y según los ámbitos de especialización. El diseño de las prácticas se amoldará a las necesidades formativas de cada estudiante de cara a especializarse en el sector profesional o investigador que más le interese (trabajo en terreno, gestión en sede, conocimiento de organismos internacionales, investigación en temas de desarrollo, etc....).

El desarrollo de las Prácticas Externas permitirá a las/os estudiantes afrontar la realidad de la Cooperación al Desarrollo trabajando en diferentes temáticas, diversos ámbitos de actuación y variadas perspectivas e intereses que corresponden a cada actor del sistema de cooperación desde el que se realiza la práctica como institución de acogida.

Se oferta un listado de plazas en entidades para la realización de Prácticas Externas. Cada práctica Externa tiene asociado un Programa Formativo que definirán sus características en términos de identificación de la entidad de acogida, proyectos y/o actividades a desarrollar y calendario. Asimismo, los estudiantes pueden proponer destinos de Prácticas Externas que deberán recibir el visto bueno de la Dirección Académica del MCAD-UJI.

Para la formalización de las posibles ofertas recibidas durante el curso, deberá firmarse un convenio entre la entidad ofertante y la Universidad. Para poder comenzar las prácticas, será necesario tener aprobadas todas las asignaturas del periodo de docencia.

Se asigna un/a tutor/a académico/a de la universidad (cuya tarea es velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en las prácticas para cada estudiante). Es responsabilidad del tutor/a académico/a de prácticas:

- Diseñar y definir el contenido de las prácticas en términos de objetivos, actividades y productos a obtener.
- Coordinar la elaboración del programa de prácticas del estudiante con el tutor de la entidad, y redactar el correspondiente anexo, en el que se especificarán las actividades que tendrá que llevar a cabo el estudiante.





## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Asesorar y supervisar a la/el estudiante en todos los aspectos en los que sea necesario.
- Ejercer la interlocución con el/la tutor/a de la entidad del estudiante para el correcto seguimiento de los trabajos y colaborar con la/el tutor/a de la entidad donde el estudiante desarrollará su estancia en prácticas.
- Realizar el seguimiento de las y los estudiantes de prácticas. Llevar a cabo la tutoría con el estudiante controlando las condiciones de desarrollo de la estancia en prácticas y haciendo un seguimiento de la misma.
- Autorizar, en su caso, las modificaciones del programa de prácticas, tras la presentación del informe motivado por parte del tutor de la entidad y/o del estudiante.
- Participar en la evaluación del trabajo.
- Evaluar a la/el estudiante (corrección de la memoria de prácticas). Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante con la colaboración del tutor de la entidad y del estudiante, de acuerdo con las líneas y criterios generales elaborados a tal efecto.

El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre cooperación al desarrollo, tanto

Para adecuar el perfil del profesorado y para fomentar el correcto desarrollo de estas funciones, la Universitat Jaume I está desarrollando en los últimos años una serie de acciones y programas encaminados a mejorar la calidad de las prácticas externas por mediación de la Unidad de Soporte Educativo (USE), a través de programas de innovación y mejora docente

<https://www.uji.es/serveis/use/base/UFIE/>

Cabe destacar que, en el año 2013, el MCAD- UJI, tuvo un reconocimiento por los proyectos presentados en los últimos 2 años a la Convocatoria de Proyectos de mejora e innovación educativa de la Universitat Jaume I relacionados con prácticas externas del Máster.



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La Universitat Jaume I ha configurado un sistema para la evaluación de prácticas externas y que contiene los siguientes elementos:

- La OIPEP pone a disposición de los implicados, en su página web, el "Cuestionario de evaluación de la estancia en prácticas a rellenar por el supervisor" y el "Modelo de Certificado de Estancia en Prácticas para el Estudiante", a disposición de la entidad.

- El tutor/a puede realizar una evaluación de la empresa rellenando el "Cuestionario de evaluación de la entidad cooperadora a rellenar por el tutor", donde recomienda o no la empresa para posteriores estancias.

-El estudiante puede realizar una evaluación anónima de la estancia en prácticas rellenando un cuestionario, "Cuestionario de evaluación de la estancia en prácticas a rellenar por el estudiante" que entregará al coordinador/a de estancias en prácticas de la titulación. En este cuestionario evalúa la estancia en general, al supervisor/a, a la entidad y al profesor/a tutor/a. Esta información es útil para el coordinador/a de estancias en prácticas para realizar una correcta asignación de tutores/as, y para la OIPEP para mejorar la organización de las prácticas.

-El supervisor/a de la entidad colaboradora evaluará a la titulación rellenando el "Cuestionario de evaluación general de la titulación a rellenar por el supervisor". La información obtenida se tendrá en cuenta para la organización de las prácticas del curso próximo y en posteriores revisiones de planes d estudio.

-La OIPEP envía el "Cuestionario de evaluación de la entidad cooperadora a rellenar por el tutor", el "Cuestionario de evaluación de la estancia en prácticas a rellenar por el estudiante" y el Cuestionario de evaluación general de la titulación a rellenar por el supervisor" a la empresa externa encargada de su introducción y tabulación de datos.

-La OIPEP realiza un informe final con la información recogida en los cuestionarios citados y lo hace llegar al Consejo Asesor de Inserción Profesional, y a los Vicedirectores/as o Vicedecanos/as de titulación y coordinadores/as de prácticas. Este informe final servirá para establecer acciones de mejora en próximos cursos



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### TUTOR/A DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor de empresa tiene una formación académica en diferentes titulaciones (Trabajo Social, Enfermería, Derecho, etc), así como en numerosos caso en Cooperación al Desarrollo y ejercen en entidades de cooperación al desarrollo, ya sean públicas o privadas (ONG'S).

Como se ha comentado anteriormente el proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas, también son destinatarios los tutores de empresa.

Las funciones de los/as tutores/as de empresa son:

- Diseñar y definir los términos de referencia de las prácticas, así como el contenido de las mismas en términos de objetivos, actividades y productos a obtener.
- Colaborar con la/el profesor/a tutor/a académico/a en la elaboración del programa de prácticas correspondiente a cada estudiante con la especificación de las actividades a realizar, fechas y horarios, así como el lugar donde se realizarán las prácticas.
- Colaborar en la formación práctica de la/el estudiante para facilitar su inserción en la entidad.
- Asesorar y prestar soporte técnico al estudiante en el desarrollo de las prácticas en las entidades.
- Llevar a cabo el seguimiento de las prácticas del estudiante y distribuir las tareas adecuadas.
- Mantener la comunicación con el profesor/a tutor/a del estudiante e informarlo del seguimiento de sus actividades.
- Prestar su colaboración para la evaluación del estudiante. A tal efecto completará el cuestionario de evaluación del estudiante.
- Informar de cualquier tipo de incidencia al profesor/a tutor/a del estudiante.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

Los trabajos Fin de Máster cuentan con un profesor doctor tutor o tutora que supervisa la tarea del alumnado.

La asignación de tutores para la realización de los Trabajos Fin de Máster se realizará desde la Comisión Académica (CA) en sintonía con las expectativas del estudiante. Es responsabilidad del tutor/a del Trabajo Fin de Máster:

- Plantear los objetivos y la metodología de la investigación.
- Asesorar al alumno en todos los aspectos en los que sea necesario: bibliografía, enfoque, etc.
- Discutir los resultados del trabajo con el alumno/a.
- Emitir informe sobre el trabajo al Presidente del Tribunal evaluador con carácter previo a su defensa pública
- Participar en la evaluación del trabajo.

Desde la primera edición del Máster, una profesora miembro de la comisión académica actúa como coordinadora de los TFM. Sus funciones son:

- Informar a los estudiantes sobre el proceso de elaboración del Trabajo Fin de Master
- Supervisar el proceso de elección/asignación de tema y tutor
- Recabar información sobre los conflictos o problemas existentes y transmitirlos a la dirección y comisión académica para su resolución

Dado que el Trabajo Fin de Máster se realiza durante el segundo curso del máster, y este segundo año no exige presencialidad, la información a los estudiantes sobre este tema, así como el proceso de elección/asignación de tutor y trabajo fin de máster, se inicia en los últimos meses del primer curso del máster. El proceso es el siguiente:



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Primer curso:

- Realización de una sesión presencial de información y asesoramiento a los estudiantes sobre el proceso de elaboración y evaluación del trabajo
- Elaboración de un listado de profesores tutores y temas de investigación propuestos por ellos
- Contactos entre estudiantes y posibles tutores para perfilar temática y orientación del trabajo
- Propuesta de tutores no incluidos en el listado por parte del estudiante y aprobación en su caso por la CA-UJI
- Asignación definitiva de temas y tutores.

Segundo curso:

- Aprobación por la comisión académica de la asignación de tema y tutor a los estudiantes matriculados
- Elaboración del trabajo bajo la supervisión del tutor
- Solicitud de lectura por videoconferencia (para estudiantes que no se encuentren en España)
- Presentación y Defensa del TFM. Para ello se recaba visto bueno e informe del tutor sobre las circunstancias que han rodeado la elaboración del trabajo que considere debe conocer el tribunal evaluador

Toda la documentación referida sobre el Trabajo Fin de Máster (normativa, procedimiento, listados de tutores y propuesta de temas, asignación de tutores, procedimiento de depósito, lectura pública y evaluación, guía docente y criterios de evaluación está en todo momento a disposición de tutores y estudiantes en el espacio virtual de la asignatura.

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

En este proceso el estudiantado evalúa aspectos específicos de la actividad docente de cada profesor/a en cada asignatura, como la planificación docente, las aptitudes del profesorado, el desarrollo de la enseñanza, los resultados, el nivel previo del estudiantado, el cumplimiento de obligaciones por parte del profesorado con el profesor/a en la asignatura.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El cuestionario de valoración del estudiantado sobre la actividad docente del profesorado consta de 19 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones, mostrando para el curso 2017/18 unos datos de satisfacción muy positivos.

- Planificación docente: 4,64 sobre 5
- Aptitudes docente: 4,63 sobre 5
- Desarrollo de la enseñanza: 4,63 sobre 5
- Resultados del alumnado: 4,59 sobre 5
- Nivel previo del alumnado: 4,54 sobre 5
- Cumplimiento de obligaciones del profesorado: 4,67 sobre 5
- Satisfacción general: 4,62 sobre 5 ( Se aprecia como la satisfacción general ha aumentado respecto el curso 2016/17(4.52) y 2015/16 (4.36)

A continuación se resumen los datos aportados:

CURS ACADÈMIC	CURS	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	ANUAL
17/18		<a href="#">4,63</a>	<a href="#">4,58</a>	<a href="#">4,62</a>
16/17		<a href="#">4,59</a>	<a href="#">4,31</a>	<a href="#">4,52</a>
15/16		<a href="#">4,33</a>	<a href="#">4,43</a>	<a href="#">4,36</a>



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En comparación con la satisfacción general de los Máster de la UJI se aprecia una valoración mayor al resto de titulaciones de la UJI (4,32).

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

El Máster Interuniversitario en Cooperación al Desarrollo de la UJI no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, recogiendo en los seguimientos que se han llevado a cabo que, las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo, han sido consideradas como satisfactorias.

Es importante destacar el alto compromiso por parte del profesorado con la titulación, y su continuidad desde el inicio del curso, habiéndose producido pocas sustituciones desde que el Máster está en vigor, siempre debidas a motivaciones justificadas (jubilaciones o reorganizaciones docentes interdepartamentales); siendo siempre sustituido por un docente de la misma área y Departamento, al tiempo que se ha asegurado una adecuada transmisión entre el profesor saliente y el entrante.

En la renovación de la acreditación (anterior) este apartado fue valorado como SATISFACTORIO, destacando la adecuación del personal docente a las demandas del plan de estudios, y el significativo número de catedráticos y profesores titulares que participan en la docencia de este Máster.

La Comisión Académica (CA) del Máster (UJI) no ha considerado necesario realizar ningún cambio en el profesorado por incidencias o quejas recibidas por parte del alumnado (prácticamente inexistentes), más allá que las lógicas sustituciones



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

por motivos laborales, ya que las tasas de valoración (por las y los estudiantes) son satisfactorias, tal como hemos comentado anteriormente, siendo los resultados del proceso de evaluación del profesorado adecuados, sin que exista queja o sugerencia referente a este aspecto por parte del alumnado matriculado, un aspecto que se cuida con detalle.

Al mismo tiempo, las encuestas de satisfacción del alumnado disponibles, desde que la titulación comenzó a impartirse en la UJI, ponen de manifiesto dos elementos inequívocos:

- 1.- El progresivo aumento en la satisfacción hacia el profesorado, curso a curso.
- 2.- La alta valoración y calificación obtenida por el profesorado de este Máster de la UJI, tanto en relación con las titulaciones de la Facultad, como con el conjunto de titulaciones de la Universidad.

**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				





RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).	x				
Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.	x				
<b>PUNTOS FUERTES</b>					
El Máster en Cooperación al Desarrollo de la UJI mantiene de manera estable un personal académico suficiente, con dedicación adecuada para sus labores docentes y tutoriales.					
El Máster en Cooperación al Desarrollo de la UJI cuenta con un profesorado dotado de cualificación académica requerida que dispone de experiencia profesional, docente e investigadora acreditada en la disciplina objeto de la enseñanza.					
Siendo el perfil académico adecuado, se está avanzando en la mejora profesional y estabilidad del profesorado que imparte la titulación, tras años de limitaciones por las tasas de reposición impuestas a la universidad.					
Los/as tutores/as asignados/as a las prácticas profesionales del Máster cuentan con experiencia, dedicación y cualificación adecuada, disponiendo de experiencia contrastada en trabajos con entidades de prácticas.					
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster es más que adecuado.					
El grado de satisfacción que evidencian las encuestas de satisfacción del alumnado del Máster con el profesorado, y la encuesta general de docencia, es muy favorable y en aumento en los últimos cursos.					
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>	



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS  
GRUPOS DE INTERÉS



# UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI		EVIDENCIAS			
		Indicadores			
<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es</li> </ul>	Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>32</b>	
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>31,25 %</b>	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>100%</b>	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>43,75%</b>	
	I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
				CU	6.25%
			TU	25%	
			CEU		
			TEU DOC		
	TEU				



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<p>adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</li> <li>• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</li> <li>• Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</li> <li>• Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la</li> </ul>					PCD	3.13%
					PAD	6.25%
					PA	
					PC	43.75%
					Asociados	15.62%
					Visitantes	
					Otros	
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					CU	0,67
					TU	32,33
					CEU	
					TEU DOC	
					TEU	
				PCD	2,33	
				PAD	32,39	



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.				PA	
				PC	25,56
				Asociados	6,72
				Visitantes	
				Otros	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación		
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación		
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación		
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación		
	<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático de Universidad</li> <li>• TU- Titular de Universidad</li> <li>• CEU- Catedrático de Escuela Universitaria</li> <li>• TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR</li> <li>• TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR</li> <li>• PCD- Profesor Contratado Doctor</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>• PA- Profesor Ayudante</li> <li>• PC- Profesor Colaborador</li> </ul>					



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

- 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
<b>TASAS</b>							
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>							
		Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar

**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).**



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

**La estructura académica** se adecua a las necesidades y características del programa formativo del Máster en Cooperación al desarrollo. A continuación, explicamos la estructura del profesorado del curso 17-18 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

La información aportada corresponde solo al segundo semestre del primer curso (el curso 2017/18 no hubo segundo curso en la UMH y el primer semestre se impartió en la UA, con la dedicación docente aportada en el informe de la UA).

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación ha sido del 31,25 % y este profesorado tiene asignados un 33 % de los créditos totales de la titulación.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 43,75 %, teniendo este asignado un total del 67,72 % de la docencia total del Máster, lo que contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad de la titulación.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 100%.

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

**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.**



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El personal académico de la UMH y en concreto en el Máster de Cooperación al desarrollo 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.

Todos los profesores de este master presentan una especialidad investigadora reconocidas por las Agencias externas de acreditación estatales y autonómicas y es en dicha especialidad en la que desarrollan su docencia en el master. Además, los criterios para asignar la docencia se basan en la trayectoria docente del profesorado, sobre todo, en programas de doctorado y postgrado.

#### **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; los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten. Cabe considerar que por la propia naturaleza interdisciplinar de la cooperación al desarrollo pertenece a distintas áreas de conocimiento: Medicina, Salud Pública, Psicología, Derecho Internacional, Teoría de la Educación, Derecho Constitucional y Ciencia Política, Sociología y Antropología Social, Economía Aplicada, Estructura Económica, Geografía, Historia del Arte, Trabajo Social y Servicios Sociales, Comunicación, etc. Este Máster cuenta con profesora externo de contrastada experiencia en cooperación, como puede consultarse en la Web específica de la titulación (<http://mastercooperacion.edu.umh.es/>). Durante el curso 2017/18 se recopiló información curricular resumida de todos los profesores, en la Web anteriormente indicada.

La combinación entre profesorado de la UMH, UA y especialistas externos de contrastada competencia, que asumen el global de la docencia y específicamente las cuestiones teóricas y conceptuales, la evaluación y estos últimos profesores especialistas en la cooperación al desarrollo sobre el terreno, dotan al Máster de una gran calidad.





### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el máster de Cooperación al Desarrollo las prácticas externas (Prácticum Internacional y/o Local) son fundamentales y obligatorias para todos los/as estudiantes del Máster, ya sean de orientación investigador o profesional, para los primeros de 10 créditos y para los segundos de 20 créditos. En la UMH se encarga del apoyo a esta coordinación el Observatorio Ocupacional (<http://observatorio.umh.es/>) Este Servicio ayuda a la coordinación del Máster en la organización de las prácticas externas y la relación con los centros externos colaboradores.

El desarrollo de las Prácticas Externas permitirá a las/os estudiantes afrontar la realidad de la Cooperación al Desarrollo trabajando en diferentes temáticas, diversos ámbitos de actuación y variadas perspectivas e intereses que corresponden a cada actor del sistema de cooperación desde el que se realiza la práctica como institución de acogida. Se oferta un listado de plazas en entidades para la realización de Prácticas Externas. Cada práctica Externa tiene asociada unos Términos de Referencia que definirán sus características en términos de identificación de la entidad de acogida, proyectos y/o actividades a desarrollar y calendario. Asimismo, los estudiantes pueden proponer destinos de Prácticas Externas que deberán recibir el visto bueno de la Dirección Académica de cada especialidad.

Para la formalización de las posibles ofertas recibidas durante el curso, deberá firmarse un convenio entre la entidad ofertante y la Universidad. Para poder comenzar las prácticas, será necesario tener aprobadas todas las asignaturas del periodo de docencia.

La Coordinadora de prácticas, actúa como tutora académica de la universidad (cuya tarea es velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en las prácticas para cada estudiante). Es su responsabilidad:

- Diseñar y definir el contenido de las prácticas en términos de objetivos, actividades y productos a obtener. Coordinar la elaboración del programa de prácticas del estudiante con el tutor de la entidad, y redactar el correspondiente anexo, en el que se especificarán las actividades que tendrá que llevar a cabo el estudiante.
- Asesorar y supervisar a la/el estudiante en todos los aspectos en los que sea necesario.
- Ejercer la interlocución con el/la tutor/a de la entidad del estudiante para el correcto seguimiento de los trabajos y colaborar con la/el tutor/a de la entidad donde el estudiante desarrollará su estancia en prácticas.
- Realizar el seguimiento de las y los estudiantes de prácticas.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Llevar a cabo la tutoría con el estudiante controlando las condiciones de desarrollo de la estancia en prácticas y haciendo un seguimiento de la misma.
- Autorizar, en su caso, las modificaciones del programa de prácticas, tras la presentación del informe motivado por parte del tutor de la entidad y/o del estudiante.
- Evaluar a la/el estudiante (corrección de la memoria de prácticas).
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante con la colaboración del tutor de la entidad y del estudiante, de acuerdo con las líneas y criterios generales elaborados a tal efecto.
- 

Los coordinadores de prácticas se encargan, entre otras funciones, de:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado y emitir la correspondiente calificación cuando se trate de prácticas curriculares.

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

En el plan de estudios del Máster de Cooperación al desarrollo se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 10 créditos.

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de Máster de la UMH (<http://estudios.umh.es/files/2014/06/Normativa-Trabajo-Fin-de-M%C3%A1ster.pdf>) los trabajos de fin de máster contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado.

Para tutorizar los trabajos de fin de máster será necesaria la condición de Doctor o Doctora 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 UMH se deberá nombrar a un cotutor o cotutora externo. Este deberá colaborar junto con el tutor o tutora académico en la definición del contenido del trabajo de fin de máster y su desarrollo.

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

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

No hay datos disponibles, aunque se está elaborando una encuesta para el presente curso 2018/19.

**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.**



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

El máster de Cooperación al Desarrollo, no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los dos seguimientos que se han llevado a cabo que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como satisfactorias.

La Comisión de Coordinación Académica del Máster no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias.

**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				



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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

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**

Se ha logrado que todo el profesorado con vinculación a la UV sea doctor.

Se ha elevado el número de sexenios y quinquenios. Se ha apostado por la consolidación del profesorado.

La media global del master esta ligeramente por encima de la universidad

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
Coordinación entre profesores y materias	Se ha apostado por la mejora de la coordinación entre el profesorado de la misma asignatura, favoreciendo la comunicación por email.	Media	2017-2019	CCA y Coordinadores de Asignaturas Coordinadores de Módulos



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS





RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS  
GRUPOS DE INTERÉS



# UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora**

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS						
EVIDENCIAS						
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es</li> </ul>	<b>Indicadores</b>				
		Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>15</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>66.6%</b>	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>86.7%</b>	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>80 %</b>	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>%</b>
					<b>CU</b>	<b>7.5%</b>
					<b>TU</b>	<b>25.31%</b>
	<b>CEU</b>					
	<b>TEU DOC</b>					
			<b>TEU</b>	<b>13.75%</b>		





RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<p>adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</li> <li>• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</li> <li>• Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</li> <li>• Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la</li> </ul>					PCD	1.25%
					PAD	
					PA	
					PC	
					Asociados	46.86%
					Visitantes	
					Otros	
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORÍA	%
					CU	7.5%
					TU	25.31%
					CEU	
					TEU DOC	
					TEU	12.5%
				PCD	1.25%	
				PAD		



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.				PA	
				PC	
				Asociados	45.6%
				Visitantes	
				Otros	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	No contabilizados en UPV	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	32	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	17	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	8.38 (sobre 10)	
	<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático de Universidad</li> <li>• TU- Titular de Universidad</li> <li>• CEU- Catedrático de Escuela Universitaria</li> <li>• TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR</li> <li>• TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR</li> <li>• PCD- Profesor Contratado Doctor</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>• PA- Profesor Ayudante</li> </ul>					



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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
<b>TASAS</b>							
2016-2017	Aumentar la tasa de doctores en la titulación	1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios	MEDIA	Profesorado Comisión Académica Departamentos implicados	2016	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Para el máster es importante la tasa de PDI doctor, pero más si cabe en un profesor ASO, el aporte de su experiencia profesional. Los ritmos y fecha de finalización de tesis doctorales de profesores ASO son más impredecibles
2016-2017	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones 2. Motivar al profesorado para que participe en los proyectos de	MEDIA	Departamentos Profesorado	2016	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: la acción 1 se ha conseguido en algunos casos y, en otros, la propia dinámica de trabajo externo del



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

investigación de los departamentos e institutos

profesorado ASO dificulta estos itinerarios académicos. La acción 2 sí se ha logrado

**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 Cooperación al Desarrollo. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2017-2018, distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

El máster es impartido mayoritariamente por profesorado a tiempo completo y estable en la institución, siendo el ratio de créditos recibidos por profesorado a tiempo completo de un 71% en 2017-2018, más 8 ponentes y varias ONGD en sesiones puntuales, actuando como expertos y profesionales del sector que colaboran para compartir experiencias e ilustrar desde la práctica conocimientos impartidos en el máster. En plantilla se contaba en 2017-2018 con tres Catedráticos de Universidad, cinco profesores Titulares de Universidad, una profesora TEU, un profesor PCD y cinco ASO. Es necesario mencionar que en otoño de 2018 los dos profesores TEU y PCD del máster promocionaron a TU y que en 2018-2019 se ha reducido el número de profesores asociados y créditos impartidos (de 37.5 en 2017-2018, a 25 ECTS en 2018-2019).



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El núcleo fundamental de docentes del Máster ha estado avalado desde su inicio por el alto grado del profesorado funcionario. Sin embargo, y como se justificará posteriormente, en el periodo entre 2014 y 2018 ha habido variaciones en estos ratios que no han afectado a la calidad docente:

Curso	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Tasa PDI tiempo completo	100,0%	78,6%	73,3%	80,0%
Tasa PDI doctor	100,0%	92,9%	86,7%	86,7%
Créditos impartidos	60	81,50	83,50	75,75

Aunque en los últimos cuatro años las tasas expuestas han sido menores al óptimo del 100%, se observa en cuanto al profesorado a tiempo completo una recuperación. En cuanto a la tasa de PDI doctor, ha estado siempre por encima del 85% y es interés del máster que la totalidad del profesorado asociado se doctore a lo largo de 2018-2019, mejorando esta tasa. Si atendemos a la tasa de PDI funcionario, ésta ha aumentado respecto al curso anterior y sigue en aumento en el curso actual (tasa de 53.3% en 2016-2017; tasa de 66.5% en 2017-2019 y tasa de 69.23% en 2018-2019).

Es necesario hacer constar que el número de créditos impartidos anualmente es superior a partir de 2014-2015 (esos 60 ECTS corresponden al primer año de docencia presencial), por el reconocimiento de la UPV a la labor de tutorización de TFM y de tribunal de TFM. Es por ello que los datos expuestos respecto a ECTS impartidos por cada categoría de profesores incluye dicha labor, quedando enmascarado qué porcentaje de créditos son realmente de docencia presencial, aunque no diferirán mucho de los indicados. El profesorado ASO del máster se implica también tanto en la tutorización



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

de TFM como en los tribunales para la defensa. También forma parte del Equipo de Innovación Educativa EICE-MACODE con que cuenta el máster.

El profesorado externo a esta universidad que ha colaborado en la impartición de las clases es en su casi totalidad doctor o está realizando su tesis doctoral, ya sea vinculado a universidades y centros de investigación, o proceda del ámbito no gubernamental de la cooperación o de la administración pública.

El Máster en Cooperación al Desarrollo en la UPV cuenta con un Consejo Asesor, como ha sido señalado en otros informes, formado por la Dirección del Máster, la Coordinadora Valenciana de ONGD, el Centro de Cooperación al Desarrollo de la UPV, representantes de los estudiantes y representantes de diversas ONGD de la Comunidad Valenciana (InteRed, Entreculturas, Oxfam-Intermón, Asociación Valenciana de Ingeniería Sin Fronteras, CERAI). En ocasiones, miembros de dicho Consejo Asesor acuden a sesiones concretas para compartir experiencias, o bien orientar sobre salidas profesionales en el sector. Así mismo, egresados de anteriores ediciones pueden participar en algunas sesiones ilustrando algunas materias, compartiendo experiencias con compañeros de la edición en curso, etc.

Se entiende esta participación de personal externo como necesaria por diversas razones: por permitir que el Máster se mantenga en contacto directo con la realidad del desarrollo y la cooperación, con sus cambios y demandas; para una mejora de la calidad de los contenidos impartidos, combinando academia con trabajo en terreno; para mantener una red de egresados que contribuyan a incrementar la presencia social del Máster y favorecer el trabajo en red.

Respecto a la presencia y participación de profesorado asociado con docencia en la titulación, en 2017-2018 fue de cinco profesores sobre 15 docentes (en el curso 2013-2014 no hubo ninguno, aunque sí en años posteriores). En una primera lectura esta tasa puede parecer una cifra elevada, dada la carga de créditos en dicho curso asignada a ellos (37.5 créditos como indica la tabla, casi los mismos que el personal a TC). Ello obedece a varios motivos. Por un lado, una situación excepcional entre 2015 y 2017 en la que dos profesores TU han estado durante dos años en comisión de



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

servicios especiales fuera de la UPV. El profesorado asociado que sustituyó dicha docencia provenía de dos bolsas de asociados con marcaje cooperación y desarrollo, por lo que su participación en el máster queda plenamente justificada, al no encontrar reemplazo con garantías de adecuación a las materias del máster entre otro personal funcionario de la UPV. Otro de los motivos ha sido la progresiva reducción de carga docente del profesorado en plantilla a lo largo de los años, debido a sus méritos de investigación, al reconocimiento por dirección de TFG/TFM/tesis doctorales, o a sus labores de gestión reconocidas oficialmente. A pesar de ello, en 2016-2017 la relación de PDI a tiempo completo fue menor, un 73.3% frente al 80% en 2017-2018. También la carga docente fue mayor en ese curso, 50 ECTS, frente a los 35.7 ECTS del curso 2017-2018. Es decir, ya en su momento el máster fue consciente de esta situación de proporcionalidad profesorado TC/TP y consideramos que había que incrementar correlativamente la carga docente del personal funcionario doctor frente a la de asociados, aspecto que se ha estado mejorando.

A todo lo anterior hemos de añadir que los resultados de las encuestas de la evaluación docente al profesorado asociado demuestran que su labor fue muy buena, con medias de notable y sobresaliente en su docencia. De estos profesores, solo uno de ellos no tenía el título de doctor. Hemos de señalar que la presencia del colectivo de profesores/as asociados/as en un máster en cooperación al desarrollo es una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente, por la necesidad de contar con profesionales que aporten su experiencia profesional en activo en este campo y complementen la labor del profesorado funcionario en el proceso de enseñanza-aprendizaje, al compartir su experiencia con los estudiantes y trabajar con éstos las principales competencias requeridas en los citados perfiles profesionales.

De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes adecuadamente, dado que el profesorado de la UPV a tiempo completo dedica gran parte o la totalidad de sus investigaciones a materias impartidas en el máster. Idem en el caso de profesorado asociado, que dedica su actividad profesional, e incluso investigadora, a este campo.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje (según asignaturas, para 2017-2018, 24 estudiantes para un total de 15 profesores en plantilla UPV)

**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.**

En el caso de este máster, el profesorado se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación docente, como puede apreciarse por el elevado número de sexenios de investigación y de quinquenios docentes respecto al profesorado funcionario. Prácticamente todo el personal funcionario es profesor y/o director de tesis del Programa en Desarrollo Local y Cooperación Internacional, al que estudiantes del máster acceden tras finalizar sus estudios.

El profesorado asociado, salvo una persona, tiene el título de doctor; todos los profesores/as asociados del máster están adscritos a alguna estructura de investigación de la UPV, desarrollando carrera investigadora que compatibiliza con su actividad profesional. Además, los criterios para asignar la docencia se basan en la trayectoria docente del profesorado, sobre todo, en programas de doctorado y postgrado.

En el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada, observando su evolución en los últimos cuatro años. No se dispone a la fecha de presentación del presente informe de los datos agregados de trienios del profesorado:

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL				
Curso	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
<b>SEXENIOS</b>	17	16	16	17
<b>QUINQUENIOS</b>	34	25	26	32

De la tabla anterior concluimos que la bajada en el número de quinquenios obedece a la presencia mayor de asociados





### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

en los cursos académicos 2015-2016 y posterior, debido al motivo argumentado anteriormente. Así mismo, una gran mayoría de los sexenios de investigación están referidos a materias del máster (educación para el desarrollo, cooperación internacional, desarrollo humano, ética y RSC, evaluación, innovación social, tecnologías aplicadas al desarrollo humano, economía internacional, etc.). Ello permite afirmar la solidez del equipo de la UPV, que ha dirigido numerosas tesis doctorales, TFG y TFM y los antiguos proyectos final de carrera en materias afines al máster.

También debe mencionarse el índice de actividad docente que mide la UPV (IAD), queriendo destacar que se está por encima de las medias UPV de los datos de que se dispone hasta la fecha (no ha habido informes posteriores). En los cursos 2015-2016 y 2016-2017 hubo mayor presencia de profesorado asociado. Sin embargo, la media del IAD fue superior a 2017-2018, lo cual hace ver el esfuerzo del profesorado asociado por seguir formándose, por los resultados de sus encuestas o por las acciones de innovación educativa en las que se implicó, cuestiones éstas que aportan a la conformación de este índice. La media de IAD del profesorado se ha calculado respecto a su contribución en créditos a la docencia del máster:

Curso	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Media IAD del profesorado	54,79	52,57	52,28	46,87
Media IAD UPV	45.88	46.09	Sin datos	Sin datos

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

El personal académico de la UPV que participa en el Máster de Cooperación al Desarrollo 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. Por la propia naturaleza interdisciplinar de la cooperación



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

al desarrollo pertenece a distintas áreas de conocimiento: Proyectos de Ingeniería, Economía Aplicada, Economía Agraria, Filosofía Moral, Organización de Empresas; ingeniería rural, Ingeniería Civil, Tecnología de materiales, Innovación.

Gran parte del profesorado tiene una muy amplia experiencia en el ámbito de la cooperación para el desarrollo y del desarrollo local, siendo que la materia que da nombre a la especialidad del máster por la UPV, la gestión de proyectos y procesos de desarrollo, lleva impartándose en diversos formatos desde hace más de 20 años por dicho profesorado (asignaturas de libre elección, cursos de postgrado, diploma de especialización, título propio y finalmente el título oficial). Como se podrá apreciar en el CV del profesorado, se cuenta en la UPV con especialistas tanto en planificación y ejecución de proyectos de desarrollo, planificación de políticas locales, planificación estratégica de cooperación a nivel del Estado español, como en evaluación, educación para el desarrollo, elaboración de trabajos para la Administración y para las ONGD, así como en investigaciones, publicaciones y docencia especializada en las materias del máster.

Debe destacarse que algunos profesores del máster por la UPV han formado parte como técnicos de alto nivel o miembros de consejos consultivos y de participación para la AGE (Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación), la CCAA Valenciana (Consejo de Cooperación) y el Ayuntamiento de Valencia (Consejo local) en materia de cooperación para el desarrollo.

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

Como ya ha sido expuesto en otros informes, en el máster de Cooperación al Desarrollo las prácticas externas son fundamentales y obligatorias (curriculares) para todos los/as estudiantes del Máster, ya sean de orientación investigadora o profesional (10 ECTS y 20 ECTS respectivamente). Existe una profesora coordinadora de prácticas en la UPV que coordina, planifica y organiza el sistema de oferta, selección y adjudicación de los centros de prácticas para los estudiantes según el itinerario profesional o investigador. El diseño de las prácticas se amolda a las necesidades formativas de cada estudiante de cara a especializarse en el sector profesional o investigador que más le interese



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

(trabajo en terreno, gestión en sede, conocimiento de organismos internacionales, investigación en temas de desarrollo, etc....).

El desarrollo de las Prácticas Externas permite a las/os estudiantes afrontar la realidad de la Cooperación al Desarrollo trabajando en diferentes temáticas, diversos ámbitos de actuación y variadas perspectivas e intereses que corresponden a cada actor del sistema de cooperación desde el que se realiza la práctica como institución de acogida.

Se oferta un listado de plazas en entidades para la realización de Prácticas Externas. Cada práctica externa tiene asociada unos Términos de Referencia que definirán sus características en términos de identificación de la entidad de acogida, proyectos y/o actividades a desarrollar y calendario. Asimismo, los estudiantes pueden proponer destinos de Prácticas Externas que deberán recibir el visto bueno de la Dirección Académica de cada especialidad. El profesorado asignado para la tutorización es habitualmente profesional conocedor de la materia sobre la cual trabajará el estudiante, sobre todo porque cuando las prácticas proceden del listado de entidades ofertadas por el máster, estos destinos obedecen a relaciones institucionales establecidas por el profesor/a, debido a trabajos profesionales y de investigación realizados en colaboración con dichas entidades socias. Se remite al Informe DE1 para más detalle del proceso de prácticas externas.

Se asigna un tutor/a académico de la universidad, cuya tarea es velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en las prácticas para cada estudiante. Es responsabilidad del tutor/a académico de prácticas:

- Diseñar y definir, junto con la entidad de acogida, el contenido de las prácticas en términos de objetivos, actividades y productos a obtener.
- Coordinar la elaboración del programa de prácticas del estudiante con el tutor/a de la entidad, y redactar el



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

correspondiente anexo, en el que se especificarán las actividades que tendrá que llevar a cabo el estudiante.

- Asesorar y supervisar a la/el estudiante en todos los aspectos en los que sea necesario.
- Ejercer la interlocución con el/la tutor/a de la entidad del estudiante para el correcto seguimiento de los trabajos y colaborar con la/el tutor/a de la entidad donde el estudiante desarrollará su estancia en prácticas.
- Realizar el seguimiento de las y los estudiantes de prácticas. Llevar a cabo la tutoría con el estudiante controlando las condiciones de desarrollo de la estancia en prácticas y haciendo un seguimiento de la misma.
- Autorizar, en su caso, las modificaciones del programa de prácticas, tras la presentación del informe motivado por parte del tutor de la entidad y/o del estudiante.
- Participar en la evaluación del trabajo.
- Evaluar al/la estudiante (entre las evidencias se encuentra la memoria de prácticas). Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante con la colaboración del tutor de la entidad y del estudiante, de acuerdo con las líneas y criterios generales elaborados a tal efecto y que quedan recogidos en el Dossier de Prácticas Externas (en la UPV no existe guía docente de esta materia).

Todas las acciones que desarrolla el SIE como apoyo a las prácticas en empresa y orientación laboral fueron descritas en el Informe DE4. Respecto a los tutores en empresa, ya fue comentado en el Informe DE1.

Se indica a continuación el perfil de los cinco profesores que tutorizaron desde la UPV prácticas en 2017-2018, los cuales estuvieron plenamente capacitados para dicha labor: una profesora catedrática especializada en enfoque de capacidades, educación para el desarrollo, innovación social colectiva, investigación, género, metodologías participativas; una profesora TEU especializada en gestión de proyectos, sostenibilidad, educación para el desarrollo, planificación del desarrollo, género, participación; un profesor asociado especialista en gestión de proyectos, enfoque de capacidades y desarrollo humano, género; dos profesores titulares de universidad especializados en RSC, ética del desarrollo, ingeniería rural, investigación participativa.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el plan de estudios del Máster en Cooperación al desarrollo se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 10 créditos. El objetivo de este trabajo es la realización de un trabajo para una entidad o bien una investigación, en ambos casos siempre original.

Los Trabajos Fin de Máster cuentan con un profesor/a tutor o tutora que supervisa la tarea del alumnado. Todo ello viene regulado por normativa propia de la UPV (Normativa Marco de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster de la UPV: <http://www.upv.es/entidades/SA/mastersoficiales/557195normalc.html> )

La asignación de tutores para la realización de los Trabajos Fin de Máster es validada desde la Comisión Académica en sintonía con las expectativas del estudiante y según haya sido acordado entre éste y su tutor/a. Para ello, debe presentarse una ficha específica que recoge título, modalidad de TFM, tutor/a y descripción del trabajo. Para realizar el TFM es condición indispensable la aprobación de dicha ficha en CCA. La UPV dispone de una plataforma propia para la gestión informatizada del proceso de TFG/TFM llamada EBRON, que facilita el procedimiento. La validación de trabajos, por tanto, se realiza por esa vía. La Comisión Académica del máster realiza 4 reuniones al año ordinarias en las que se puede realizar dicha aprobación de asignación.

Según normativa UPV, puede ser tutor de TFG o TFM el profesorado que imparta docencia en el título, o la haya impartido en los dos cursos anteriores, o el profesorado adscrito a la ERT (Departamento Proyectos de Ingeniería). Adicionalmente, para ser tutor de un TFM con orientación investigadora deberá ostentarse el grado de doctor. Puede



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

actuar como cotutor académico cualquier miembro del PDI de la UPV. En el caso de TFM con orientación investigadora el cotutor académico debe ostentar el grado de doctor.

Fueron tutores de TFM durante el curso académico 2017-2018 cinco profesores en plantilla de la UPV, a menudo continuando con la labor de tutoría y acompañamiento que comenzaron a llevar a cabo en las prácticas externas que realizaba el/la estudiante en cuestión. Los títulos de los TFM defendidos en dicho curso académico pueden obtenerse en el siguiente link: <http://www.mastercooperacion.upv.es/tesinas>

Los perfiles del profesorado que ha tutorizado TFM han sido adecuados para el tipo de trabajo a realizar por el/la estudiante, aspecto que se valora en la Comisión Académica como criterio para validar la asignación de tutor/a. En ocasiones se lleva a cabo una labor de co-tutoría entre dos profesores UPV o entre profesor UPV y externo, de forma que se garantiza un perfil de ambos tutores adecuado a la temática del TFM.

Es responsabilidad del tutor/a del Trabajo Fin de Máster, tomando en consideración la normativa de la UPV al respecto:

- Plantear los objetivos y la metodología de la investigación en acuerdo con el alumno/a
- Tutelar al alumno/a, efectuando un seguimiento periódico de su labor y discutiendo los resultados del trabajo en el estudiante.
- Facilitar al alumno/a las orientaciones e indicaciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo.
- Reconocer adecuadamente las aportaciones del alumno en los resultados que se deriven de su TFM.
- Colaborar activamente con el resto de cotutores, en su caso, y coordinar la labor de tutela del alumno.
- Velar por la calidad y la originalidad del TFG o TFM.
- Informar sobre el trabajo realizado y la procedencia de su exposición y defensa, con carácter previo a la misma, emitiendo un informe dirigido a los miembros del Tribunal.
- Participar en la evaluación del trabajo.
- Comunicar a la Comisión Académica del Título cualquier circunstancia relevante sobre el desarrollo del TFM que tutelan.
- Velar porque la duración y extensión del TFM se ajuste a su carga lectiva en ECTS.



## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La Dirección, la Secretaría Técnica del Máster y la Secretaría del Dpto Proyectos de Ingeniería actúan como coordinadores de los TFM. Sus funciones son:

- Informar a los estudiantes sobre el proceso de elaboración del Trabajo Fin de Master.
- Supervisar el proceso de elección/asignación de tema y tutor.
- Recabar información sobre los conflictos o problemas existentes y transmitirlos a la comisión académica para su resolución.
- Elaborar el listado de tribunales de defensa para una convocatoria.
- Convocar a tribunales.
- Hacer difusión externa de las defensas para conocimiento de cualquier persona o entidad interesada.

Dado que el Trabajo Fin de Máster se realiza durante el segundo curso del máster, y este segundo año no exige presencialidad, la información a los estudiantes sobre este tema, así como el proceso de elección/asignación de tutor y trabajo fin de máster, se inicia en los últimos meses del primer curso del máster. El proceso es el siguiente:

#### Primer curso:

- Realización de una sesión presencial de información y asesoramiento a los estudiantes sobre el proceso de elaboración y evaluación del trabajo, en el marco de la asignatura "Metodologías de investigación"
- Elaboración de un listado de profesores tutores y temas de investigación propuestos por ellos, si procede.
- Valoración de los profesores que serán tutores de prácticas el curso siguiente, de la posibilidad de dirección del TFM si éste deriva del proceso de prácticas externas.
- Realización de una sesión presencial específica a finales del mes de mayo, dirigida a resolver dudas sobre el profeso de TFM.

#### Segundo curso:

- Aprobación por la Comisión Académica de la asignación de tema y tutor a los estudiantes matriculados
- Elaboración del trabajo, bajo la supervisión del tutor



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Fijación de las fechas de depósito del TFM por la CCA al final del curso académico anterior (cuatro convocatorias anuales, publicadas desde inicio de curso en: <http://www.mastercooperacion.upv.es/tesinas/procedimiento-tfm>)
- Si se da el caso, solicitud de lectura por videoconferencia (para estudiantes que no se encuentren en España).
- Presentación y evaluación del trabajo. Para ello se recaba visto bueno e informe del tutor sobre las circunstancias que han rodeado la elaboración del trabajo que considere debe conocer el tribunal evaluador

Toda la documentación referida sobre el Trabajo Fin de Máster está en todo momento a disposición de tutores y estudiantes en el Dossier de TFM ([http://www.mastercooperacion.upv.es/images/mcad/Dossier-TFM\\_17-19.pdf](http://www.mastercooperacion.upv.es/images/mcad/Dossier-TFM_17-19.pdf)). La guía docente de TFM y resto de información de interés se publica en el portal PoliformaT y en la web del máster (<http://www.mastercooperacion.upv.es/tesinas/procedimiento-tfm>).

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

El título del Máster en Cooperación al Desarrollo se implantó en la UPV en el curso 2011-2012, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos a partir de la anterior reacreditación, nos fijaremos especialmente en los obtenidos en 2017-2018 y los compararemos con el curso anterior.

Los/as estudiantes evalúan la labor docente del profesorado a través de las encuestas que el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) realiza a todo profesor/a que imparte más de 1 ECTS de docencia. Esta encuesta forma parte del **Proceso de evaluación de la calidad de la enseñanza** que promueve el Sistema de Garantía Interna de Calidad de las Titulaciones Oficiales de la UPV.





## RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La encuesta consta de 9 ítems o preguntas, englobados en 4 dimensiones, que se evalúan empleando escala tipo Likert del 1 al 5. Se muestran a continuación tanto los ítems como las dimensiones. Sobre éstas se analizarán los datos obtenidos para el curso 2017-2018 y 2016-2017:

PREGUNTA	NOMBRE	Media 2016-2017	Media 2017-2018
1	PARECE DOMINAR LA MATERIA QUE IMPARTE	8,59	8,99
2	RESUELVE DUDAS Y CUESTIONES SOBRE LA MATERIA CON CLARIDAD Y PRECISIÓN	7,66	7,95
3	AL INICIO DEL CURSO PROPORCIONA INFORMACIÓN CLARA SOBRE LA ASIGNATURA: OBJETIVOS, PROGRAMA, METODOLOGÍA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	8,09	8,01
4	TIENE UNA BUENA PROGRAMACIÓN DEL RITMO DE LAS CLASES Y DEL TIEMPO DEDICADO A CADA TEMA	7,36	7,36
5	LA METODOLOGÍA EMPLEADA Y LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA ASIGNATURA AYUDAN A APRENDER AL ALUMNADO	7,76	7,45
6	LOS MATERIALES UTILIZADOS Y/O RECOMENDADOS (BIBLIOGRAFÍA, DOCUMENTOS, RECURSOS DIDÁCTICOS, ETC.) SON DE GRAN AYUDA PARA EL APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA	7,85	7,84
7	CONTRIBUYE A CREAR UN BUEN CLIMA DE TRABAJO Y ANIMA A LOS ALUMNOS A PARTICIPAR EN LAS CLASES	8,17	8,02



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

8	SU MANERA DE EXPLICAR CONSIGUE MOTIVAR AL ALUMNADO Y DESPERTAR EL INTERÉS POR LA ASIGNATURA	7,53	7,62
9	TENIENDO EN CUENTA LAS LIMITACIONES, PIENSO QUE EL PROFESOR QUE IMPARTE ESTA ASIGNATURA DEBE CONSIDERARSE UN BUEN PROFESOR	7,99	8,38

#### DIMENSIONES

Dim1: CONOCIMIENTO DE LA MATERIA

Dim2: ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN

Dim3: DESARROLLO/METODOLOGÍA DOCENTE

Dim4: MOTIVACIÓN/INTERACCIÓN/AYUDA

	DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4	Media global
2016-2017	8,13	7,72	7,8	7,85	7,99
2017-2018	8,47	7,69	7,64	7,82	8,38

Los datos relativos al curso 2017-2018 son algo superiores respecto al curso académico anterior. En el máster se continúa con el grupo de innovación docente (Equipo de Innovación y Calidad Educativa, EICE) formado por un gran



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

número de profesores que se reúnen periódicamente para compartir experiencias y valorar metodologías docentes.

Además de lo anterior, se anima al profesorado al perfeccionamiento docente a través de formación específica ofertada por el ICE. Sin embargo, es el EICE el que llega a recoger mejor las inquietudes formativas que necesita el profesorado de este máster, que no siempre son cubiertas con la formación que se propone al profesorado desde la UPV. Todos estos aspectos serán expuestos en el Informe RH4 de Formación del PDI.

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

El Máster en Cooperación al Desarrollo por la UPV no ha tenido recomendaciones significativas en relación al personal académico por parte de la UPV, señalando en los Informes de seguimiento anuales que se las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo están en todos los casos por encima de las metas propuestas. Circunstancias de bajada de tasas han sido argumentadas y comprendidas, y han obedecido a circunstancias concretas, no a una tendencia deseable a futuro.

La Comisión Académica del Máster no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias, al igual que las encuestas de satisfacción.



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<b>VALORACIÓN</b>						<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 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				
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				
<b>PUNTOS FUERTES</b>										
El personal académico es suficiente en número y dedicación para 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 en el campo del desarrollo y la cooperación internacional										



RE2- PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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

El perfil del personal académico (tutores académicos) asignado tanto a las prácticas externas como a los TFM es adecuado y cubre las necesidades del alumnado

El grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
Elevada carga docente impartida por profesores asociados respecto al total de créditos	<p>Incentivar la acreditación de profesorado ASO a figuras contractuales a tiempo completo más estables.</p> <p><i>(consideramos de difícil abordaje esta cuestión, si el profesorado a TC disfruta de descargas en su POD y los créditos que le quedan decide impartirlos en otros títulos acordes también a su perfil e intereses; y siendo que la satisfacción de alumnado con la labor del profesorado asociado es alta)</i></p>	MEDIA	A medio plazo	<p>ERT del máster</p> <p>Comisión Académica del Máster</p> <p>Departamentos implicados en la docencia</p>