



**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 adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</li> </ul>	<b>Indicadores</b>				
		Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>23</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>52,17%</b>	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>78,26%</b>	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>60,87%</b>	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					CU	17,39
					TU	34,78
					CEU	-
					TEU DOC	-
					TEU	-
					PCD	0,04
					PAD	0,04
					PA	-
					PC	-
	Asociados	39,13				
	Visitantes	-				
	Otros	-				
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>		
			CU	35,24		
			TU	23,16		
			CEU	-		



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MÁSTER EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA  
CURSO 2018-2019**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<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</li> </ul>					<b>TEU DOC</b>	-
					<b>TEU</b>	-
					<b>PCD</b>	1,55
					<b>PAD</b>	3,09
					<b>PA</b>	-
					<b>PC</b>	-
					<b>Asociados</b>	36,95
					<b>Visitantes</b>	-
					<b>Otros</b>	-
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>122</b>
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>55</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>34</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		<b>Puntuación</b>	<b>4,11</b>	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
**CURSO 2018-2019**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

**SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES**

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

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

Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluiremos las acciones de mejora que se establecieron el curso anterior y la situación en la que se encuentra su desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:

**DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:**

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
<b>TASAS</b>							
2013-14	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 para pasar a TC.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV	2013	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al personal asociado), se



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MÁSTER EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA  
CURSO 2018-2019**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

			2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico 3 .Dar más valor al mérito de doctor en los baremos de selección de profesorado asociado. 4. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV no están suficientemente actualizadas					vislumbraba una mejora en el número de personas que se han matriculado en programas de doctorado, pero el indicador no se ha modificado sustancialmente.
	2013-14	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 participen en los proyectos de investigación de los departamentos.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2013	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Aunque se ha motivado al personal, no se ve la mejora todavía en el incremento del personal acreditado, es una mejora a largo-medio plazo
	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.
<b>TASA DE ASOCIADOS</b>								
	2012-13	Mejorar la implicación del personal asociado e intentar reducir su número	1. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores y reduciendo asociados. 2. Los asociados son importantes en la titulación para ofrecer la visión profesional del	ALTA	Comisión de Título Departamentos Profesorado	2012	2017-18	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de asociados se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes reuniones



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
MÁSTER EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA  
CURSO 2018-2019**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

		título, pero en los departamentos se les ha motivado para que se impliquen más en la docencia e investigación.					con los asociados para coordinarlos y que participen más activamente en el desarrollo de la titulación.
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>							
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015		
		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	Actualmente se está desarrollando la implantación, han concluido tres cursos de la fase piloto
		Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar
<b>COMENTARIOS:</b>							



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

**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 Salud Pública y Gestión Sanitaria. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2018-19 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- El número de Catedráticos que impartió docencia en el curso 2013-14 fue de 4 profesores sobre un total de 23, los cuales impartieron 18,20 créditos (dato que muestra mayor implicación de los profesores de mayor rango en las actividades docentes de este Máster).
- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el máster es, por un lado, Titular de Universidad, siendo 8 profesores que imparten 11,96 créditos en el curso 2018-19, o bien Asociado, que en total ha impartido 19,08 (lo que es razonable dado que el profesorado asociado suele aportar conocimiento especializado en áreas específicas de conocimiento del Master).

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación objeto de este análisis ha sido del 52,17% frente al 59,09% experimentado en el curso anterior. La tasa ha descendido al haber dinamizado las contrataciones que aún no han consolidado posición de funcionariado.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 60,87% frente al 72,73% del curso anterior, con razonable estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación, aunque ha disminuido un poco la tasa de profesorado a tiempo completo.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 78,26% frente al 86,36% del curso anterior. La tasa ha descendido, y un posible factor determinante ha sido la incorporación de personas jóvenes con perfiles especializados y que aún tienen por completar sus respectivos doctorados. En cualquier caso, más de las  $\frac{3}{4}$  del profesorado del Master tiene el grado de doctor.

Un dato importante que se puede incluir en el comentario:



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
CURSO 2018-2019



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Es importante destacar que hay asociados que son doctores, pero no podemos conocer el número exacto, ya que para acceder a este cuerpo docente no es necesario el doctorado, por ello en las bases de datos de la universidad no se computa la posesión de dicha titulación en todos los asociados, ya que muchos de ellos consiguen el título de doctor/a y no lo notifican a las bases de datos de profesorado.

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.

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/ profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2015-16 había 21 profesores y en el 2018-19 23, y ese número razonablemente estable de profesores de la Universitat de València está en relación a una cifra de alumnos de alrededor de 25 estudiantes matriculados (en el curso 2018-19 fueron 23 alumnos matriculados).

**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 Salud Pública y Gestión Sanitaria 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.

El profesorado que imparte docencia en este máster se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo. En algunos casos posee la titulación de especialista médico en medicina preventiva y salud pública. En otros, y dado el carácter multidisciplinario del programa, proviene de los ámbitos de farmacia, veterinaria, seguridad alimentaria, técnicos en riesgos laborales, o expertos en bioestadística, por citar solo algunos campos clave en la materia del Master objeto de evaluación.

Los criterios para asignar la docencia en el nuevo Máster se basan en la trayectoria docente (quinquenios), sobre todo en programas de doctorado y postgrado, investigadora (sexenios, acreditaciones y participación en proyectos de investigación competitivos), y en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes, cifrada en el número de tesis dirigidas en los últimos cursos. Con ello, se ajusta el perfil docente a la orientación investigadora del Máster.

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL

	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Número	122	55	34

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son más del 50% de la plantilla (12 de los 23 profesores del programa).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que los datos se han mantenido ya que la plantilla de profesorado ha sido estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios.

#### **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, tanto en el caso del profesorado estable como en el de los asociados, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

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

El máster que estamos evaluando no tiene prácticas externas curriculares.

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

En el plan de estudios del Máster de Salud Pública y Gestión Sanitaria se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 12 ECTS.

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  
**MÁSTER EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
CURSO 2018-2019



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulator de los Trabajos fin de Máster de la Universitat de València (<http://www.uv.es/uvweb/universitat/es/estudis-postgrau/masters-oficials/treball-fi-master-1285846160620.html>), los trabajos de fin de máster contarán por lo menos con 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)**

El título de Master Universitario de Salud Pública y Gestión Sanitaria se implantó como título oficial en el curso 2011-2012 (a partir del Master del mismo nombre que se impartió durante más de una década como título propio de la Universitat de València, hemos recogido desde ese momento información, pero este análisis nos vamos a centrar en los datos del 2018-19.

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

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

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,95 (en la línea de la media de la Universitat de València) y se mantiene un poco más bajo, pero sin cambios significativos respecto al curso anterior (4,10).

El ítem mejor valorado en este bloque es, se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,08, muy parecido a la media de la UV que es de 4,20.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al material de estudio te ha facilitado el aprendizaje que obtiene un 3,82, ligeramente por debajo de la media de la UV que es de 3,97. Desde la CCA se tiene la intención de analizar cómo mejorar el material disponible para los estudiantes, atendiendo a sus necesidades.

En el **bloque de metodologías docentes** el resultado es ligeramente más positivo, ya que se alcanza un valor de 4,03 (prácticamente equivalente a la media de la Universitat de València, 4,08). Se va manteniendo, aunque baja un poco respecto al curso anterior (4,14).

El ítem mejor valorado en este bloque es el fomento de la participación en las diferentes actividades, que ha obtenido un 4,31, significativamente por encima de la media de la UV que es de 4,16.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a la estructura de las actividades... que obtiene un 3,84, ligeramente por debajo de la media de la UV que es de 3,99. Aquí de nuevo la CCA desea examinar cómo mejorar la estructura de las actividades para mayor satisfacción de los estudiantes, atendiendo a sus necesidades.

En el **bloque de coordinación** el resultado global es asimismo positivo, alcanzando en este caso un valor de 4,00 (idéntico a la media de la Universitat de València) y se mantiene prácticamente en la línea del curso anterior (4,11).

En el **bloque de actitud** refleja un resultado muy positivo, ya que se alcanza un valor de 4,70 (significativamente por encima de la línea de la media de la Universitat de València, 4,52) y mejora claramente respecto al curso anterior (4,56). El ítem mejor valorado en este bloque es el respeto hacia los/las estudiantes docente, que ha obtenido un 4,77, por encima de la media de años anteriores.

El otro ítem ha obtenido una puntuación similar (refleja la cuestión sobre si es accesible y está dispuesto a ayudarnos) que obtiene un 4,62, y está mejor que el año anterior que fue de 4,52.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el **bloque de atención a los alumnos** solo se valora un punto relativo a la atención tutorial recibida del profesor/a , alcanzando un valor de 4,26 (en la línea de la media de la Universitat de València) y baja un poco respecto al curso anterior (4,59).

En el **bloque de evaluación** el resultado puede también considerarse positivo, ya que se alcanza un valor de 4,04 (en la línea de la media de la Universitat de València) y se mantiene un poco más bajo, pero sin cambios significativos respecto al curso anterior (4,11).

El **bloque GLOBAL** refleja un resultado ciertamente positivo, ya que se alcanza un valor de 4,11 (en la línea de la media de la Universitat de València, en este caso de 4,14) y se mantiene un poco más bajo, pero es un poquito más bajo que en el curso anterior (4,20).

**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 Personal académico del Máster de Salud Pública y Gestión Sanitaria fue calificado satisfactoriamente por parte de la AVAP, reflejándose que "el PDI reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título. También dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes". El único punto en el que se incidió en la necesidad de mejora es en llevar a cabo esfuerzos de mejora especialmente en el ámbito de la innovación docente, aprovechando las propias convocatorias que realiza la misma UV.

Aún teniendo en cuenta lo anterior, en la valoración para la acreditación la calificación del bloque fue SATISFACTORIA, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y el gran número de catedráticos y titulares que participan en la docencia de este máster.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
 CURSO 2018-2019



**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 del Master es suficiente y dispone de la dedicación apropiada										
El personal académico tiene la competencia y cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.										
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.										
Adecuado Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.										
<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  
**MÁSTER EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**  
CURSO 2018-2019



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

El material de estudio facilitado para el aprendizaje ha sido bien valorado, pero no lo suficiente para lo que buscamos, y la valoración ha descendido ligeramente respecto a años anteriores	Desde la CCA se tiene la intención de analizar cómo mejorar el material disponible para los estudiantes, atendiendo a sus necesidades. Aprovecharemos las entrevistas personalizadas para obtener información operativa para esta mejora.	Mucha	2019-2020	CCA
La estructura de las actividades tiene espacio de mejora, según los propios estudiantes	De nuevo se examinará cómo mejorar la estructuración a partir del análisis de la CCA y con base entrevistas personalizadas para obtener información operativa para esta mejora.	Mucha	2019-2020	CCA