1. EVIDENCIAS

INDICADORES			PUNTUACIÓN
Total PDI *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.*			29
I.RH2.01	**Tasa de PDI funcionario/a** *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.*		68.97%
I.RH2.02	**Tasa de PDI doctor/a** *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.*		93.1%
I.RH2.03	**Tasa de PDI a tiempo completo** *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.*		86.21%
I.RH2.04	**Porcentaje de PDI por cuerpos docentes** *Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo Externos/Convenios/Docencia Autorizada.*	**CU**	34.48%
		TU	34.48%
		CEU	
		TEU DOC	
		TEU	
		PCD	6.9%
		PAD	10.34%
		PA	
		PC	
		Asociados/as	10.34%
		Visitantes	
		Otros/as	3.45%
	Tasa de otros tipos de profesorado (sobre el total de profesorado)	**AACCSS**	
		Externos/as	47.62%

INDICADORES			PUNTUACIÓN	
		Convenio		
		Docencia Autorizada	6.35%	
I.RH2.05	Porcentaje de créditos impartidos por cuerpos docentes *Contabilizando en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial y al profesorado sin vinculación en la UV (personal externo, convenio y docencia autorizada)*	CU	32.22%	
		TU	17.32%	
		CEU		
		TEU DOC		
		TEU		
		PCD	4.44%	
		PAD	7.64%	
		PA		
		PC		
		Asociados/as	13.03%	
		Visitantes		
		AACCSS		
		Externos/as	17.35%	
		Convenio		
		Docencia Autorizada	5.46%	
		Otros/as	2.54%	
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		190	
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		96	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		87	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	TITULACIÓN	MEDIA CENTRO	MEDIA UV
		4,43 **	4.33	4.40

SIGLAS PROFESORADO:

- CU- Catedráticos/as de Universidad
- TU- Titulares de Universidad
- CEU- Catedráticos/as de Escuela Universitaria
- TEU DOC- Titulares de Escuela Universitaria- DOCTORES/AS
- PA- Profesorado Ayudante
- PC- Profesorado Colaborador
- AACCSS- Asociado/a Asistenciales de Ciencias de la Salud
- Asociados/as
- Visitantes

• TEU- Titulares de Escuela Universitaria- NO DOCTORES/AS • PCD- Profesorado Contratado Doctor/a • PAD- Profesorado Ayudante Doctor/a	• Externos/as • Convenio • Docencia Autorizada • Otros/as

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA*	TITULACIÓN	MEDIA DEL CENTRO	MEDIA UV
Materiales y guía docente	4.47	4.29	4.38
Metodologías docentes	4.32	4.22	4.34
Coordinación	4.36	4.27	4.32
Actitud	4.71	4.74	4.66
Atención de alumnos	4.59	4.50	4.55
Evaluación	4.31	4.32	4.37
En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor/a	4.42	4.25	4.32
Recomendaría este profesor/a a otros estudiantes	4.46	4.27	4.34

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

**Los datos que figuran relativos a la titulación son los obtenidos en la evaluación del curso 20-21 por no disponer de la del 23-24

RESULTADOS GLOBALES DOCENTIA					
VALORACIÓN		CONVOCATORIA 2022 - 2023 2017 - 2022		CONVOCATORIA 2023 - 2024 2018 - 2023	
		Número	%	Número	%
SIN EVIDENCIAS SUFICIENTES (NO EVALUADO/EVALUADA)		1	25	1	14.29
NIVEL BÁSICO NO FAVORABLE		0	0	0	0
NIVEL BÁSICO FAVORABLE	SIN AUTOINFORME (NO EVALUADO/A DEL NIVEL AVANZADO)	1	25	0	0

RESULTADOS GLOBALES DOCENTIA					
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	1	25	2	28.57
	NOTABLE	0	0	1	14.29
	EXCELENTE	1	25	3	42.86
PROFESORADO DE LA TITULACIÓN EVALUADO		4		7	
INFORMES DE RESPONSABLES EMITIDOS POR LA TITULACIÓN		0	0	0	0
Consideraciones: Cuando el profesorado se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores a dicha convocatoria.					

2. ASPECTOS A VALORAR

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

A- Excelente (Punto fuerte)

B- Bien (punto fuerte, pero podéis introducir alguna mejora para que pase a ser excelente)

C- Regular (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora)

D- Deficiente (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora)

EI- Evidencia Insuficiente (no tenéis información suficiente para poder valorar ese aspecto)

PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI (RH2)

	A	B	C	D	EI
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado implicado en el título (análisis de la estructura del personal académico)	X				
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	X				
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	X				
Si el título tiene prácticas, adecuación del perfil de las personas encargadas de la tutorización.* * las prácticas de empresa de este máster son extracurriculares	X*				
Adecuación del perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.	X				
Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado y del PROGRAMA DOCENTIA).	X				
Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.	X				

3. COMENTARIO

En referencia al PDI que imparte docencia en el Máster Universitario en Física Médica hemos de señalar, tal y como se ha indicado en diversas ocasiones, que lo consideramos uno de los puntos fuertes del máster. El altísimo porcentaje de doctores/as, de funcionarios/as y profesorado permanente hace también que la dedicación a tiempo completo sea elevada. El elevado número de quinquenios y sexenios que pueden contabilizarse en el cómputo general del profesorado avala la experiencia docente e investigadora del profesorado.

Por ello, consideramos que:

1- El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado implicado en el título, tanto en la parte de formación académica de las asignaturas del master como en la investigadora en la tutorización de los trabajos fin de master.

La estructura académica se adecua a las necesidades del programa formativo del Máster en Física Médica, tal y como se ha comentado en el párrafo anterior derivado de los datos recogidos en la tabla anterior. Centrándonos en el curso 2023 – 2024, presenta un altísimo porcentaje de profesorado doctor, este hecho lo consideramos muy importante por la formación investigadora que se pretende en los másteres de las áreas de ciencias en general y en el nuestro en particular. Además, se aprecia también un alto porcentaje de profesorado funcionario que avala la experiencia en la docencia y el compromiso con ésta, compromiso y experiencia que también tienen el personal contratado doctor, actualmente PPL y el profesorado ayudante doctor, pero que en nuestro máster tienen poca representación dado el alto porcentaje de profesorado funcionario, de casi el 70%.

De los datos, altísimo porcentaje de doctores y de la dedicación a tiempo completo podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes e investigadoras para atender al estudiantado.

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

En el caso de este título, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de los Departamentos de Física Atómica Molecular y Nuclear; de Fisiología; y de Informática, con una alta cualificación docente e investigadora reconocida por las agencias externas de acreditación estatal y autonómica. Obsérvese el alto número de sexenios de investigación y quinquenios de docencia reconocidos. Esta alta cualificación investigadora asegura la formación del estudiantado en este aspecto formativo del máster. Además, conviene señalar la implicación del profesorado en proyectos de innovación educativa como se puede contrastar en la evidencia 9.

Conviene señalar también que el profesorado externo del Máster tiene una gran experiencia profesional: PDI de otras universidades españolas y extranjeras y profesionales del ámbito de la Radiofísica hospitalaría en distintos hospitales y clínicas públicas y privadas, de centros de investigación nacionales y extranjeros y de empresas relacionadas con la Física Médica, tal y como se ha detallado en otros apartados de este proceso.

En el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada, comparando con los datos correspondientes a cursos anteriores, puede observarse el sensible aumento tanto de trienios, quinquenios y sexenios a lo largo de los distintos cursos académicos.

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 17-18	102	52	37

Curso 18-19	109	54	39
Curso 19-20	145	70	59
Curso 20-21	118	62	49
Curso 21-22	103	52	43
Curso 22-23	172	83	75
Curso 23-24	190	96	87

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, desde el curso 2017-18 hasta el curso 2023-24 observamos un 86% de aumento en el número de trienios, un 84% en el de quinquenios de docencia y un 135% en el de sexenios de investigación. Cifras que de nuevo avalan la calidad creciente del master a lo largo de sus distintas ediciones y podemos concluir este apartado diciendo que los datos corresponden a una plantilla que ha sido estable que sigue mejorando tanto en su experiencia docente como investigadora 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 del personal académico es adecuado y se ajusta a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias.

El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el del profesorado asociado, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

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

El máster en Física Médica no tiene prácticas externas curriculares, pero si favorece que los estudiantes puedan realizar prácticas extracurriculares, a través del ADEIT y los tutores de estas prácticas extracurriculares tienen un perfil sumamente adecuado para que el estudiante obtenga gran provecho de estas prácticas.

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

En el plan de estudios del Máster en Física Médica se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 18 créditos.

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

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.

Uno de los miembros de la CCA del máster se encarga específicamente de la coordinación del los TFMs, supervisando la asignación de tutor/a académico a cada estudiante y en el caso de trabajos realizados en instituciones ajenas a la Universidad de Valencia la adecuación del tutor/a externo.

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 con el tutor o tutora académico en la definición del contenido del trabajo de fin de máster y su desarrollo.

En el caso del Máster en Física Médica, dado que todo el profesorado es doctor, el/la estudiante siempre cuenta con un tutor/a doctor que dirija su trabajo.

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 del estudiantado con el profesorado (análisis de la encuesta de evaluación del profesorado y del PROGAMA DOCENTIA)

La encuesta de evaluación del profesorado consta de 14 ítems, distribuidos en siete bloques. En todos los ítems de la encuesta se ha utilizado una escala de graduación de tipo Likert con 5 valores, considerando la opción 1 como totalmente en desacuerdo y la opción 5 como totalmente de acuerdo.

La media de los bloques de la encuesta de evaluación de la docencia teniendo en cuenta la comparativa de la titulación, la media del centro y la de la universidad se incluye en el apartado 1 denominado evidencias de este informe, en el que ya se ha indicado que los datos que figuran corresponden a la encuesta del curso 20-21, por no disponer de datos correspondientes al curso 23-24, pero dado que como también se ha comentado anteriormente el profesorado del master es estable en su inmensa mayoría y la metodología empleada es básicamente la misma, consideramos que los resultados de la encuesta del 20-21 son extrapolables a las del 23-24 y por ello pasamos a comentarlos.

Los resultados de la encuesta son excelentes con todos los ítems por encima de 4,31 sobre 5,00, similares a los del centro y a los de la Universidad de Valencia, e incluso ligeramente superior en un ítem que nos parece relevante en el sentido de que el estudiante considera que ha aprendido.

Queremos en cualquier caso señalar que, dado que este Master desarrolla la parte teórica online y sólo es presencial para las prácticas y los exámenes, es difícil asegurar la participación de los estudiantes en las encuestas del profesorado, participación incluso difícil para los másteres presenciales, pero consideramos que si los estudiantes no estuviesen satisfechos sí que aparecerían las encuestas demostrando el descontento. Por ello, aunque es deseable, y más en nuestro caso que tenemos muy buen profesorado, la existencia de esas encuestas de valoración, lo vamos a poner como un punto débil, e intentaremos como siempre conseguir, con ayuda de la unidad de calidad, obtener esas encuestas de valoración.

Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación

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

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

El número de profesores evaluados con el programa DOCENTIA en el periodo 2018-2023 aumentó en 3 profesores respecto al periodo 2017-2022. El resultado en general ha sido favorable con 3 profesores valorados como excelente, 2 más que en el periodo anterior, 1 notable y 2 suficientes. Dado que es la universidad la que indica que profesores/as deben ser evaluados en cada curso consideramos que el porcentaje evaluado es el que corresponde con lo indicado por la universidad.

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 título de Máster en Física Médica 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 se alcanza.

En la renovación de la acreditación el bloque fue valorado como SATISFACTORIO, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y el gran número de catedráticos, catedráticas y titulares que participan en la docencia de este título.

La Comisión Académica de Título no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias, tal como hemos comentado anteriormente, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto del estudiantado matriculado.

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

4. PUNTOS FUERTES

El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado implicado en el título.
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.
El título tiene prácticas extracurriculares y el perfil de las personas encargadas de la tutorización es muy adecuado.
Adecuación del perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.
Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado
Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

5. PUNTOS DÉBILES

Baja participación en las encuestas sobre el profesorado

6. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS (PAM)

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

ORIGEN DE LA ACCIÓN			ACCIÓN PLANIFICADA					SEGUIMIENTO			
ID	Objetivo de mejora	Origen	Actividades a desarrollar	Responsable	Prioridad	Curso Inicio / Fin	Indicadores de seguimiento	Grado de ejecución de las acciones	Consecución del objetivo (SÍ/NO)	JUSTIFICACIÓN
RH2-1	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	[X] SAIC [X] Informe externo de evaluación	ACCIONES: Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València Fase2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado Fase 5- Implantación defintivia Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA	[ ] Dirección Centro [ ] CAT/CCA [ ] Comité Calidad Centro [X] Administrador/a [X] Unidad de calidad [X] Otro Equipo Rectoral Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV Servicio de Recursos Humanos	[X] Alta [ ] Media [ ] Baja	Curso Inicio: 2022 Curso fin: Sin determinar	Porcentaje de profesorado evaluado Resultados del programa docentia	[ ] Fase inicial [x] En desarrollo [ ] Finalizado	No	Se han llevado a cabo todas las fases excepto la 6, que se está trabajando desde la Unidad de Calidad para su consecución
RH2-2	Aumentar la participación del alumnado en las	[X] SAIC [ ] Informe externo de evaluación	ACCIONES: Seguir haciendo hincapié en promover la participación del estudiantado en la cumplimentación de estas encuestas, tanto desde la dirección y la CCA del máster como desde la coordinación de las asignaturas. REDISEÑO DE ACCIONES:	[ ] Dirección Centro [X] CAT/CCA [ ] Comité Calidad Centro	[ ] Alta [ ] Media [ ] Baja	Curso Inicio: 2022-2023 Curso fin: Sin determinar	Nº respuestas obtenidas	[ ] Fase inicial [X] En desarrollo [ ] Finalizado	No	

	encuestas de evaluación docente en el curso		1. Establecer las fechas de apertura de las encuestas con los responsables de las titulaciones o el/la responsable de calidad del centro. 2. La Unidad de Calidad avisa semanalmente a los/las responsables de los títulos para comunicar el índice de participación, incidiendo en la importancia de la motivación para que se responda a las encuestas. 3. Desde la Dirección del Centro motivar al estudiantado para que desarrolle las encuestas, mediante el envío institucional y mensajes personalizados a cada implicado. 4. Se ha desarrollado un manual de buenas prácticas de las titulaciones que tienen un mayor índice de repuestas: (http://www.uv.es/uvweb/unitatqualitat/ca/qualitat-professorat/avaluaciodocent/normativavigent/enquestes/enquestes-online/manualbones-practiques-1285891117374.html) 5. Elaboración de un vídeo para motivar al estudiantado para que cumplimente las encuestas de satisfacción (https://www.youtube.com/watch?v=veps9gLOFIc#t=20) dicho video se publica en la web principal de la Universidad, en la Unidad de Calidad y en las pantallas de información de los centros. 6. Publicidad en la página web de la importancia de las encuestas y motivar para que participen los implicados/as.	[ ] Administrador/a [X] Unidad de calidad [ ] Otro						