



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ARQUEOLOGÍA
CURSO 2017-2018



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

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS							
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<ul style="list-style-type: none"> 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) 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. Perfil del personal 	EVIDENCIAS					
		Indicadores					
		Total de PDI			Puntuación	19	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a		Puntuación	78,95%	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a		Puntuación	94,74%	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo		Puntuación	89,47%	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA	%
						CU 6	31,57%
						TU 9	47,36%
						CEU	
						TEU DOC	
						TEU	
						PCD 1	5,26%
						PAD 1	5,26%
						PA	
PC							
Asociados							
Visitantes							
Otros 2	10,52%						
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA	%		
				CU	29.44%		
				TU	44.19%		
				CEU			



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ARQUEOLOGÍA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster. • Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado). • Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación. 					TEU DOC	
					TEU	
					PCD	4.88%
					PAD	16.72%
					PA	
					PC	
					Asociados	
					Visitantes	
					Otros	4.76%
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	168
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	81	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	64	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	4,18	
SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES						
		<ul style="list-style-type: none"> • 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 				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ARQUEOLOGÍA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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
PROGRAMA DOCENTIA							
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral 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	En proceso, actualmente se está desarrollando la implantación, se han concluido dos cursos y se va comenzar. el tercer piloto
		Fase 5- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de	No se puede desarrollar



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ARQUEOLOGÍA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

implantación

COMENTARIOS:

- **El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes y el perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.**

Hay una disminución porcentual en los dos últimos años (78,95%) frente al 83,33% de los dos anteriores; se debe a que se han incorporado otras figuras de profesorado contratado doctor, que han ingresado en nuestro Departamento. En cuanto al reparto de creditaje, podemos decir que el profesorado no imparte más de 3-4 créditos máximo por profesor, y corresponden a enseñanzas en los que son especialistas. En nuestro máster no existen Profesores Asociados.

- **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 de la UV y en concreto en el Máster en Arqueología 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.

Esto puede verse fácilmente en el alto número de PDI funcionario (78,95%), en la alta tasa de doctores, incluidos profesores externos (94,74%), así como en el alto número de sexenios de investigación del total de profesorado (64).

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
19	168	81	64

La alta tasa de profesorado (89,47%) a tiempo completo repercute en la estabilidad de la plantilla del máster.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La ligera bajada en el porcentaje de doctores (94,74% frente al 100% de años anteriores) responde a la incorporación de especialistas en técnicas aplicadas a la arqueología externos a la Universitat.

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 con muy escasas variaciones, ya que la plantilla de profesorado ha sido estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios.

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

El máster que estamos evaluando no tiene prácticas externas curriculares. Se trata de una asignatura optativa, denominada Practicas Externas, con una carga de 9 créditos.

Las prácticas externas se desarrollarán en las empresas o instituciones convenidas por la Universidad atal efecto. La actividad llevada a cabo en los últimos años ha permitido establecer ya un adecuado nivel de colaboración con varias empresas de arqueología y Museos, lo que facilita una adecuada inserción de los estudiantes que cursen esta asignatura en los campos de elección personal, atendiendo a sus intereses formativos.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este máster, está formado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y motivando al profesorado que mayor 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.

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



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ARQUEOLOGÍA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>Calidad para los tutores académicos y la Acreditación para los tutores de empresa o institución.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Objetivos del sistema</p> <ul style="list-style-type: none">-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. <p>Tutor de empresa:</p> <p>Por otro lado, el tutor de empresa tiene una formación específica, en este caso profesionales de la arqueología que disponen de sus propias empresas de intervención, documentación y información patrimonial o de gestión, así como conservadores de museos especializados en contenidos arqueológicos. Estos aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.</p> <p>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.</p> <p>Las funciones de los tutores de empresa son:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ARQUEOLOGÍA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

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

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

Se trata de realizar un trabajo de investigación o un supuesto básico de carácter profesional (solicitud de intervención arqueológica razonada, o de propuesta de puesta en valor de un yacimiento arqueológico o colección museográfica arqueológica. En el primer supuesto mostrando capacidad para reconocer problemáticas de investigación específicas, generando metodologías correctas para su resolución; y en el segundo supuesto considerando los trámites administrativos necesarios, las necesidades logísticas, el equipo y los costes de ejecución.

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.

- **Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado.**

La encuesta de satisfacción de los estudiantes sobre el profesorado 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.

El grado de satisfacción, reflejado en los diferentes ítems de la Encuesta de Profesorado sobre los del Máster de 2017-18 **es muy alto**: la media oscila en todos ellos entre 3,93 y 4,53 sobre 5.

Destacan los bloques de Atención a alumnos y Actitud: el respeto al estudiante (4,55), la accesibilidad y buena disposición del profesor (4,33) y la Atención tutorial (4,26)

Le sigue el bloque de Materiales y Guía Docente, con el cumplimiento de los aspectos principales de la Guía Docente (4,12).

En el bloque de Metodologías Docentes, destaca la asistencia a las diferentes actividades formativas (4,08) y la potenciación tanto del trabajo autónomo como la participación en diversas actividades (4,03 y 4,02 respectivamente).

El apartado de Evaluación obtiene una puntuación cercana al 4 (3,95), y la Global se mueve entre el 3,83 y el 3,86.

En términos generales, estos buenos resultados son incluso algo mejores a los del curso 2016-17, donde la media total es de 4.00 y la de 2017-18 es de 4,05

- **Cambios en el personal académico**
-



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ARQUEOLOGÍA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

No hay recomendaciones en relación con el profesorado en la RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN (Informe de la AVAP 2015) en el CRITERIO 4- Personal Académico, donde la calificación de este Criterio se califica como SATISFACTORIA.

Y se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la Memoria de Verificación (Apartado 6 y Anexo 1).

Los cambios en el personal académico han sido mínimos, en el sentido de incorporar a algunos nuevos jóvenes profesores del Departamento al máster, (dos nuevos profesores desde 2014-15), manteniendo a los anteriores.

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 2017-18 había 19 estudiantes matriculados e impartieron docencia 19 profesores de la Universitat de València.

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				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ARQUEOLOGÍA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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)
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.
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).
Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
-----------------------	-----------------------------	--------------------	------------------------	---------------