

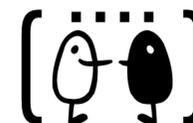


**E.RH2.1 -
INFORME DE
EVALUACIÓN
Y
PROPUESTAS
DE MEJORA**

**PROCEDIMIENTO
DE CAPTACIÓN
Y SELECCIÓN
DEL PDI (RH2)**

**Màster en gestió
cultural**

CURSO 2023 - 2024



1. EVIDENCIAS

INDICADORES		PUNTUACIÓN UV/UPV	
Total PDI <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>		14/11	
I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	78.57%/35.71%	
I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	100%/92.86%	
I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	100%100%	
I.RH2.04	Porcentaje de PDI por cuerpos docentes <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo Externos/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	CU	28.57%/21.43%
		TU	50%/21.43%

INDICADORES		PUNTUACIÓN UV/UPV	
		CEU	
		TEU DOC	
		TEU	
		PCD / PPL	21.43%/42.86%
		PAD	
		PA	
		PC	
		Asociados/as	0/1%
		Visitantes	
		Otros/as	
	Tasa de otros tipos de profesorado (sobre el total de profesorado)	AACCSS	
		Externos/as	51.72%/30%
		Convenio	
		Docencia Autorizada	
I.RH2.05	Porcentaje de créditos impartidos por cuerpos docentes <i>Contabilizando en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial y al profesorado sin vinculación en la UV -UPV(personal externo, convenio y docencia autorizada)</i>	CU	29.51%/16%
		TU	27.81%/64%
		CEU	
		TEU DOC	
		TEU	
		PCD / PPL	16.56%/16%
		PAD	
		PA	
		PC	
		Asociados/as	
		Visitantes	
		AACCSS	
		Externos/as	26.11%/25%
		Convenio	
		Docencia Autorizada	
		Otros/as	
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		102/66
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		55/33

INDICADORES			PUNTUACIÓN	
			UV/UPV	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		29/19	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		TITULACIÓN	MEDIA
			CENTRO	UV
			3.12	4.24
SIGLAS PROFESORADO: <ul style="list-style-type: none"> • CU- Catedráticos/as de Universidad • TU- Titulares de Universidad • CEU- Catedráticos/as de Escuela Universitaria • TEU DOC- Titulares de Escuela Universitaria- DOCTORES/AS • TEU- Titulares de Escuela Universitaria- NO DOCTORES/AS • PCD- Profesorado Contratado Doctor/a • PPL- Profesorado Ayudante Doctor/a • PAD- Profesorado Ayudante Doctor/a 		<ul style="list-style-type: none"> • PA- Profesorado Ayudante • PC- Profesorado Colaborador • Asociados/as • Visitantes • Externos/as • Convenio • Docencia Autorizada • Otros/as • AACCSS- Asociados en Asistenciales en Ciencias de la Salud 		

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA*	TITULACIÓN	MEDIA DEL CENTRO	MEDIA UV
Materiales y guía docente	3.06	4.23	4.38
Metodologías docentes	3.05	4.17	4.34
Coordinación	2.71	4.15	4.32
Actitud	4.15	4.56	4.66
Atención de alumnos	2.58	4.45	4.55
Evaluación	2.74	4.13	4.37
En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor/a	2.73	4.13	4.32
Recomendaría este profesor/a a otros estudiantes	2.87	4.17	4.34

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

RESULTADOS GLOBALES DOCENTIA

VALORACIÓN		CONVOCATORIA 2022 - 2023		CONVOCATORIA 2023 - 2024	
		2017 - 2022		2018 - 2023	
		Número	%	Número	%
SIN EVIDENCIAS SUFICIENTES (NO EVALUADO/EVALUADA)		0	0	0	0
NIVEL BÁSICO NO FAVORABLE		0	0	0	0
NIVEL BÁSICO FAVORABLE	SIN AUTOINFORME (NO EVALUADO/A DEL NIVEL AVANZADO)	0	0	0	0
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	2	33.33	0	0
	NOTABLE	0	0	0	0
	EXCELENTE	4	66.67	3	100
PROFESORADO DE LA TITULACIÓN EVALUADO		6		3	
INFORMES DE RESPONSABLES EMITIDOS POR LA TITULACIÓN		0	0	3	100

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

2. ASPECTOS A VALORAR

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

A- Excelente (Punto fuerte)

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

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

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

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

PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI (RH2)

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

3. COMENTARIO

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

La estructura académica se adecua a las necesidades del programa formativo del Máster en gestión cultural. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado centrándonos en el CURSO 2023 - 2024 y teniendo en cuenta la categoría docente y el porcentaje de créditos que imparten. La gran mayoría del profesorado es PDI funcionario (un 78.57%) y en su totalidad es profesorado a tiempo completo, no hay una presencia de profesorado a tiempo parcial, sustituto o asociado. Actualmente, el número de Catedráticos ha aumentado y representan casi una tercera parte de la docencia y también ha aumentado el número de Titulares de Universidad con dos más que representan la mitad de la docencia, con lo que calculando CU y TU a más de dos terceras partes de la docencia. Ello le confiere a la docencia un nivel de experiencia y de estabilidad muy grandes y con ello una cualidad en la docencia. De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y atender al estudiantado.

En el apartado correspondiente al perfil docente de la UPV, se cuenta con un total de 14 profesores, distribuidos en diversas categorías. De este total, 13 profesores poseen el grado de doctor, lo que representa el 92.86%. En cuanto a los profesores que son funcionarios, estos constituyen un grupo de 5 personas, equivalentes al 35.71% del total. Dentro de las categorías específicas, se identificaron 3 catedráticos y 3 titulares, cada uno representando el 21.43% del cuerpo docente. Por otro lado, se observa la presencia de 6 profesores permanente laboral (PPL), quienes conforman el 42.86% del total de profesores. Estos datos reflejan una alta proporción de docentes con grado académico avanzado y una distribución balanceada en otras categorías laborales y académicas.

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 Màster en gestió cultural 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.

- En el caso de este título, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de los Departamentos de Sociología y Antropología Social (UV) y el Dpto. de Comunicación Audiovisual, Documentación e Historia del Arte (UPV).
- Otros departamentos como Departamento de Economía Aplicada, Departamento de Comercialización e investigación de mercados, Departamento de Derecho Mercantil y Filología Catalana ofrecen una formación multidisciplinar adecuada para la capacitación en gestión cultural.
- 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 conjunto, el profesorado del título está avalado tanto por su experiencia docente, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatal y autonómica.

En el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada en relación a la UV:

Tabla - Evolución de los trienios, quinquenios y sexenios del profesorado (UV)

	2018- 2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Número total de TRIENIOS del conjunto del profesorado	98,00	106,00	111,00	91,00	110,00	102,00
Número total de QUINQUENIOS del conjunto del profesorado	54,00	56,00	59,00	47,00	56,00	55,00
Número total de SEXENIOS del conjunto del profesorado	23,00	29,00	32,00	27,00	33,00	29,00

Como podemos ver el número de trienios, quinquenios y sexenios ha oscilado levemente en el periodo en función de la entrada y la salida por jubilación de profesorado pero en general se ha mantenido una ratio alta en trienios, quinquenios y sexennios, siendo todos los valores superiores al final del periodo que en su inicio y con ello se puede afirmar que se ha experimentado una mejoría en el profesorado de la UV.

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado susceptible de evaluación de trienios, quinquenios y sexenios, los cuales son el 75% de la plantilla (14 profesores y profesoras de la UV y 11 profesores y profesoras de la UPV). Entre el profesorado de la UV la media de sexennios es de dos sexenios por profesor/a lo que da la idea de una ratio elevada y de una intensa actividad investigadora.

En relación al último informe evaluador que es el punto de comparación, la evolución en la UV ha sido claramente positiva: el conjunto del profesorado ha pasado de 91 a 119 trienios, de 46 a 55 quinquenios y de 19 a 29 sexenios, siendo la ampliación en sexenios la que es más elevada.

Un criterio fundamental en la selección de profesorado ha sido justamente responder a la necesaria formación multidisciplinar del gestor cultural y hacerlo con la aportación de especialistas que han participado en proyectos de investigación, han realizado publicaciones y han dirigido tesis doctorales relacionadas con el programa. Dicha especialización no solo se pretende que contribuya a la formación profesional sino que se espera pueda servir para la orientación al doctorado, en el caso de algunos/as estudiantes.

En general, todo indica la existencia de actividad docente de calidad e investigadora adecuada, pero siendo siempre susceptible de mejora. A este fin, se creó en noviembre de 2014 la Revista *Culturas. Revista de Gestión Cultural* que tiene la finalidad de promocionar la investigación entre docentes y estudiantes del máster.

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 profesores externos 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 Plan de Estudios de Máster en Gestión Cultural oferta una asignatura de prácticas externas de 5 créditos y con carácter obligatorio. Las prácticas externas son una asignatura obligatoria de segundo curso que consta de 5 créditos con un total de 150 horas presenciales a realizar en la empresa. El objetivo de las prácticas es el desarrollo y aplicación práctica de los conocimientos teóricos, las habilidades y las técnicas aprendidas durante la configuración del currículum académico del alumno a una situación real de gestión, mediante su inserción temporal y tutorizada en servicios pertenecientes a instituciones públicas o privadas. Las prácticas tienen un carácter creativo, por lo que los aspectos mecánicos que se pueden necesitar sólo son aquellos derivados del proyecto que el alumno desee desarrollar de cuantos las entidades le ofrezcan. Las prácticas externas tienen un decidido valor de adaptación al mundo laboral, reproduciendo la actividad que el alumno encontrará en el natural desarrollo de su vida profesional.

La realización de prácticas en instituciones del sector cultural posibilita que el/la estudiante aplique los conocimientos relacionados con la gestión cultural. Además, constituyen un complemento formativo que permite adquirir competencias generales y específicas y ayudan a constatar los requerimientos del mundo laboral y profesional. Por otra parte, suponen un contacto con la realidad social y profesional amplia, que facilita la identificación, definición y defensa de salidas profesionales del ámbito de actuación y actividades de acción de su título; ayudan a confirmar o, y no menos importante, descartar una primera vocación o especialización; y son una fórmula eficaz de inserción laboral y profesional, bien directamente o a través del valor que adquiere en el currículum la experiencia. Y en el terreno institucional promueven las relaciones entre la actividad académica y el mundo laboral y profesional, por lo que mejora la imagen y la proyección externa del título, y contribuyen a establecer otro tipo de colaboraciones.

Asimismo, este sistema permite que las empresas e instituciones colaboren en la formación de los alumnos/as, contribuyendo a introducir con realismo los conocimientos que el trabajo cotidiano exige en la formación del universitario, y a facilitar una mayor integración social en los centros universitarios.

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 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 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.

En relación al Máster de Gestión cultural El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, son profesores a tiempo completo especialistas en gestión cultural lo que es adecuado para desarrollar dicha actividad.

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 Y TUTORA DE EMPRESA

Por otro lado, la Comisión de Prácticas de Centro, en colaboración con ADEIT, vela por que el tutor y la tutora de empresa tenga un perfil adecuado. Los tutores en las empresas tienen un perfil diverso, aunque algunos de ellos han estudiado el máster en anteriores ediciones o participaron como estudiantes en algunos de los títulos propios de cada una de las dos universidades que dieron origen al máster. 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.

El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre algunas de las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el grado/máster. Tanto las funciones del tutor/a académico/a como el de empresa se encuentran recogidas en el Reglamento de Prácticas de la Universitat de València.

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

El Máster en Gestión Cultural tiene en su plan de estudios la materia de Trabajo Fin de Máster con 10 créditos. Dicha materia/asignatura está destinada a que los estudiantes pongan en práctica los conocimientos de gestión cultural que se han adquirido tras cursar las materias del primer curso del máster, mediante la realización de un proyecto o estudio. El trabajo realizado puede adoptar tres perfiles: investigaciones de naturaleza empírica, proyectos profesionales y análisis de casos.

El proyecto es tutorizado por un miembro del claustro de profesores que constituyen el máster o un docente de cada una de las dos Universidades que imparten el título. Además, para la realización de su proyecto, las universidades pueden establecer convenios de colaboración con aquellas entidades que puedan estar interesadas en el proyecto, reforzando así el carácter eminentemente profesional del mismo. En todos los casos, los tutores son competentes en los temas del trabajo que, además, se eligen con el estudiante de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta la especialización del tutor.

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>) y de la Normativa Marco de Trabajos de Fin de Grado y de Máster de la UPV (<http://www.upv.es/entidades/SA/mastersoficiales/U0594312.pdf>). Además, en la web específica del máster (http://www.mastergestioncultural.es/?page_id=47) se ofrecen indicaciones generales conjuntas para todo el estudiantado y enlaces a alguno criterios establecidos en cada universidad .

Los trabajos de fin de máster cuentan por lo menos con un tutor o tutora que supervisa la tarea del alumnado. Debe tratarse de un/a Doctor o Doctora salvo en los casos en que así lo autorice la Comisión de Estudios de Postgrado de la UVEG o, en el caso de la UPV, siempre que sea cotutor conjuntamente con un/a doctor/a.

Dado el carácter interuniversitario del máster, ha habido intentos para nombrar tutores de una u otra universidad para trabajos de estudiantes matriculados en la otra. Sin embargo, ha sido imposible llevarlo a la práctica por las dificultades a la hora de gestionar el proceso de trabajo entre tutor y estudiante, en términos de cantidad de horas dedicadas, de ajuste de plazos y procesos de trabajo.

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora, previo propuesta de temas y tutores por parte de cada uno de los codirectores. 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 general las valoraciones del informe sin ser muy positivas son superiores generalmente o se acercan a 3 puntos, lo que muestra una valoración suficientemente positiva. Destacan en la valoración los materiales (3,06) y la guía docente y las metodologías docentes (3,05), así como la actitud de los profesores (4,14), lo que contrasta de forma con la atención a los alumnos que es solamente de 2,58, un aspecto que se deberá mejorar. En relación a otros elementos como la evaluación o la satisfacción o su recomendación a otros alumnos del profesorado, los valores están entorno al 2,7, con lo que si bien no son muy bajas pueden ser objeto también de mejora.

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 grado/máster.

Antes de entrar en la valoración hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores. Los resultados globales en relación al periodo 2022-2023 son que un 33 ha obtenido una valoración satisfactoria y un 66% una valoración excelente. Por otra parte, en relación a la convocatoria 2023 y 2024 la valoración ha sido un 100% excelente. Por todo ello podemos concluir que las valoraciones y su evolución son muy satisfactorias.

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.

En la renovación de la acreditación de AVAP del 2019 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. Concretamente se consideró que "El personal académico que imparte docencia es suficiente y adecuado, de acuerdo con las características del título y el número de estudiantes." 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. Tampoco existen hay recomendaciones en relación con el profesorado en el VERIFICA concretamente en el criterio 6- personal académico

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 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
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

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

6. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS (PAM)

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

ORIGEN DE LA ACCIÓN			ACCIÓN PLANIFICADA				SEGUIMIENTO			
ID	Objetivo de mejora	Origen	Actividades a desarrollar	Responsable	Prioridad	Curso Inicio / Fin	Indicadores de seguimiento	Grado de ejecución de las acciones	Consecución del objetivo (SÍ/NO)	JUSTIFICACIÓN
RH2-1	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	<input checked="" type="checkbox"/> SAIC <input type="checkbox"/> Informe externo de evaluación	ACCIONES: Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado Fase 5- Implantación definitiva Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA	<input type="checkbox"/> Dirección Centro <input type="checkbox"/> CAT/CCA <input type="checkbox"/> Comité Calidad Centro <input checked="" type="checkbox"/> Unidad de Calidad <input type="checkbox"/> Administrador/a <input checked="" type="checkbox"/> Otro Equipo Rectoral Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV Servicio de Recursos Humanos	<input checked="" type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Baja	Curso Inicio: 2022 Curso fin: Sin determinar	Porcentaje de profesorado evaluado Resultados del programa docencia	<input type="checkbox"/> Fase inicial <input checked="" type="checkbox"/> En desarrollo <input type="checkbox"/> 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	Incrementar la participación del alumnado en las encuestas de evaluación del profesorado.	<input checked="" type="checkbox"/> SAIC <input type="checkbox"/> Informe externo de evaluación	ACCIONES: Envío de mensajes de recordatorio al alumnado y al profesorado. Incrementar la participación del alumnado por encima del	<input type="checkbox"/> Dirección Centro <input checked="" type="checkbox"/> CAT/CCA <input type="checkbox"/> Comité Calidad Centro <input type="checkbox"/> Unidad de Calidad <input type="checkbox"/> Administrador/a	<input type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Baja	Curso inicio: 2023-24 Curso fin:		<input type="checkbox"/> Fase inicial <input type="checkbox"/> En desarrollo <input type="checkbox"/> Finalizado		

			mínimo necesario en todas las asignaturas. Si es necesario, REDISEÑO/NUEVAS ACCIONES (20XX):	<input type="checkbox"/> Otro			Nº encuestas recogidas			
RH2-3	Incrementar la satisfacción con la atención al alumnado	<input checked="" type="checkbox"/> SAIC <input type="checkbox"/> Informe externo de evaluación	ACCIONES: Si es necesario, REDISEÑO/NUEVAS ACCIONES (20XX):	<input type="checkbox"/> Dirección Centro <input checked="" type="checkbox"/> CAT/CCA <input type="checkbox"/> Comité Calidad Centro <input type="checkbox"/> Unidad de Calidad <input type="checkbox"/> Administrador/a <input checked="" type="checkbox"/> Otro Departamentos Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV	<input checked="" type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Baja	Curso inicio: 2023 Curso fin: Sin determinar	Valoración de atención a los alumnos en el Docente. Número de reuniones de la Dirección con los representantes de los alumnos: al menos dos.	<input checked="" type="checkbox"/> Fase inicial <input type="checkbox"/> En desarrollo <input type="checkbox"/> Finalizado	No	La atención a los alumnos en los periodos de clase como después en las tutorías, exámenes y revisiones de notas debe ser una prioridad para mejorar la satisfacción y por ello se tratará el tema en las reuniones de profesorado y de la CCA así como en las reuniones con el alumnado.
RH2-4	Incrementar la satisfacción con la coordinación del profesorado	<input checked="" type="checkbox"/> SAIC <input type="checkbox"/> Informe externo de evaluación	ACCIONES: Si es necesario, REDISEÑO/NUEVAS ACCIONES (20XX):	<input type="checkbox"/> Dirección Centro <input checked="" type="checkbox"/> CAT/CCA <input type="checkbox"/> Comité Calidad Centro <input type="checkbox"/> Unidad de Calidad <input type="checkbox"/> Administrador/a <input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Baja	Curso inicio: 2023 Curso fin: Sin determinar	Valoración del alumnado con la coordinación. Reuniones de coordinación por asignatura (al menos dos por curso, una al inicio y otra al final). Reuniones de la CCA en la que se aborde con el profesorado y	<input checked="" type="checkbox"/> Fase inicial <input type="checkbox"/> En desarrollo <input type="checkbox"/> Finalizado	No	La coordinación del profesorado en los másteres es esencial para asegurar una calidad docente, evitar repeticiones y detectar vacíos en la formación, así como la atención y la correcta evaluación de las asignaturas.

						los representantes del alumnados			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(al menos dos
por curso, una al
inicio y otra al
final).