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.*			22
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.*		72.73%
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.*		81.82%
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.*		81.82%
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	9.09%
		TU	63.64%
		CEU	
		TEU DOC	
		TEU	
		PCD / PPL	
		PAD	9.09%
		PA	
		PC	
		Asociados/as	18.18%
		Visitantes	
		Otros/as	

INDICADORES			PUNTUACIÓN	
	Tasa de otros tipos de profesorado (sobre el total de profesorado)	AACCSS		
		Externos/as	27.27%	
		Convenio		
		Docencia Autorizada	6.06%	
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	12%	
		TU	34.4%	
		CEU		
		TEU DOC		
		TEU		
		PCD / PPL		
		PAD	5.23%	
		PA		
		PC		
		Asociados/as	27.67%	
		Visitantes		
		AACCSS		
		Externos/as	18.41%	
		Convenio		
		Docencia Autorizada	2.29%	
		Otros/as		
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		123	
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		60	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		44	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	TITULACIÓN	MEDIA CENTRO	MEDIA UV
		4.08	4.24	4.40

SIGLAS PROFESORADO:

- CU- Catedráticos/as de Universidad
- TU- Titulares de Universidad
- CEU- Catedráticos/as de Escuela Universitaria
- PA- Profesorado Ayudante
- PC- Profesorado Colaborador
- Asociados/as
- Visitantes

• 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	• 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	4.09	4.23	4.38
Metodologías docentes	4.02	4.17	4.34
Coordinación	4	4.15	4.32
Actitud	4.35	4.56	4.66
Atención de alumnos	4.26	4.45	4.55
Evaluación	3.93	4.13	4.37
En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor/a	3.95	4.13	4.32
Recomendaría este profesor/a a otros estudiantes	4.02	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 2017 - 2022		CONVOCATORIA 2023 - 2024 2018 - 2023	
		Número	%	Número	%
SIN EVIDENCIAS SUFICIENTES (NO EVALUADO/EVALUADA)		1	12.50	0	0
NIVEL BÁSICO NO FAVORABLE		0	0	0	0
NIVEL BÁSICO FAVORABLE	SIN AUTOINFORME (NO EVALUADO/A DEL NIVEL AVANZADO)	0	0	2	28.57
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	1	12.50	0	0
	NOTABLE	2	25	2	28.57
	EXCELENTE	4	50	3	42.86
PROFESORADO DE LA TITULACIÓN EVALUADO		8		7	
INFORMES DE RESPONSABLES EMITIDOS POR LA TITULACIÓN		8	100	7	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.	x				

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 las necesidades del programa formativo del Máster en Prevención de Riesgos Laborales. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 23-24 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

El porcentaje de Catedráticos que impartió docencia en el curso 2023-2024 fue del 9,09%, similar al de cursos anteriores.

El PDI con categoría de Titular de Universidad supone el 63,64% de la plantilla. Esta cifra indica un aumento significativo del profesorado con esta categoría que imparte el Máster desde la última acreditación que era del 29,63%, lo que significa dos cosas: un importante incremento en la promoción del profesorado y un interés creciente del profesorado funcionario por el Máster. Si a ello se suma que hay un interés entre el profesorado ayudante doctor, con un 9,09%, se puede observar que hay, no sólo una tendencia de mejora del personal universitario con formación académica, sino también una preocupación creciente por la prevención de riesgos laborales en su quehacer académico, tanto docente como investigador.

En este sentido, el PDI a tiempo completo es el 81,82% del total del equipo docente del Máster, cumpliendo sobradamente con las exigencias de la normativa vigente y mejorando sustancialmente las cifras del año 2017-2018, referencia de la última acreditación.

No obstante, el perfil del Máster requiere también de experiencia profesional práctica en prevención de riesgos laborales. Si bien es cierto que algunas personas funcionarias son también técnicos superiores, la naturaleza de las enseñanzas necesitan un mayor número de personas con esta titulación. De esta forma, la búsqueda de un equilibrio entre docentes con un mayor perfil académico y con un mayor perfil profesional requiere incorporar personal con un amplio bagaje técnico. Este objetivo se consigue mediante la incorporación de profesores asociados (18,18%) y personal externo de reconocido prestigio (27,27%), viniendo a sumar un 45,45%, cifra que es una constante durante la larga trayectoria del MPRL, respondiendo adecuadamente al perfil profesional del Máster, siendo una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente. Estos profesionales comparten su experiencia profesional con los y las estudiantes, aportando calidad a la adquisición de las principales competencias requeridas en el citado perfil.

Por tanto, la tasa de profesorado funcionario implicado en el Máster en Prevención de Riesgos Laborales es del 72,73% y la tasa de profesorado PDI a tiempo completo es del 81,82%, todas ellas con doctorado, incrementando la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación, cumpliendo la normativa vigente con amplitud.

Esta tasa del PDI con doctorado en la titulación del 81,82% supera en mucho la del 63% de la anterior acreditación, lo que sin duda viene a suponer una mejora sustantiva que cumple con los requerimientos de mejora que establecen las normas universitarias. A mayor abundamiento, también hay personal externo con doctorado, lo que es una ventaja adicional, porque conviene recordar que para acceder a este cuerpo docente no es necesario el doctorado.

De los datos se puede asegurar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes adecuadamente, en tanto en cuanto la relación docente/discente es apropiada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. A modo de ejemplo, el año 2023-2024 había 30 estudiantes matriculados y una plantilla docente de 22 personas entre PDI y externas.

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.

Como hasta ahora, consideramos que el personal académico de la UV y en concreto en el Máster en Prevención de Riesgos Laborales 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 Máster, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de más de seis departamentos de la Universidad de Valencia: Departamento de Psicología Social, Departamento de Sociología y Antropología Social, Departamento de Derecho del Trabajo, Departamento de Medicina del Trabajo, Departamento de Física, Departamento de Química.

El profesorado que imparte docencia en este máster se implica en las actividades de desarrollo de estrategias, innovación e investigación, vinculando cuando es posible la docencia a su línea de trabajo. En conjunto, el profesorado del máster está avalado tanto por su experiencia docente, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación. Por ello, 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, y acreditaciones, tesis dirigidas), y en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes, basada en su amplia experiencia docente en otros postgrados y también en su experiencia profesional (trienios, quinquenios, docencia anterior).

En el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada de la **experiencia docente, investigadora y profesional**:

	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 23-24	123	60	44
Curso 22-23	114	53	39
Curso 21-22	114	59	39
Curso 20-21	112	59	40
Curso 19-20	134	66	44
Curso 18-19	123	57	33

Estas cifras, por si solas, dan cuenta de una dilatada carrera universitaria. Ahora bien, no solo deben valorarse de manera estática, sino dinámica, al considerar que superan con creces las existentes en la fecha de la última acreditación (113, 54 y 29), lo que sin duda tiene que ver con el alto número de personal PDI funcionario implicado en la titulación.

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 el desarrollo curricular muy ajustado a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. Como se advirtió, la implicación de docentes de 6 departamentos universitarios y de profesionales de multitud de entidades (ayuntamientos, mutuas, servicios de prevención ajenos, empresas) significa un aporte de competencias ampliamente demostradas en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el de los asociados y personal externo, todos especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno de la titulación.

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

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster en Prevención de Riesgos Laborales oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 15 créditos y con carácter obligatorio, debido a la orientación profesional del máster. 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 tareas, departamentos y situaciones profesionales en las que son requeridos los conocimientos y competencias que proporciona el máster. En particular, el módulo está diseñado para que el estudiante esté en condiciones de participar en las dinámicas del trabajo profesional y del trabajo en equipos interdisciplinares, tanto dentro de las empresas como de organizaciones institucionales, y para que el estudiante sea capaz de utilizar las herramientas apropiadas para el análisis y la comprensión de la gestión y dirección de la prevención de riesgos laborales en el marco de una práctica profesional integrada. 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. Los profesores poseen información sobre los procedimientos de prácticas y además de la información general, poseen información específica de las prácticas del máster en la web del máster y en la comunidad virtual del máster. Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (http://www.adeituv.es/practicaen-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. El sistema de reconocimiento se sustenta sobre los siguientes ejes esenciales: un modelo de calidad de la tutoría de prácticas, un programa de formación que normalice la tutoría y unas herramientas de ayuda como son el manual y las guías, ADEIT como entidad gestora del sistema bajo la dirección del vicerrectorado de la Universitat de València con competencias en las prácticas externas y del Consell Social, un comité técnico que valora las solicitudes presentadas por los tutores.

Objetivos del sistema

• Mejorar la calidad de las tutorías de las prácticas externas.

• Reconocer el buen ejercicio de la labor tutorial.

• Proyectar la cultura de la calidad en la sociedad y en la propia universidad.

TUTOR DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor de empresa es un técnico en prevención de riesgos laborales o un encargado de prevención en la empresa; estos aspectos quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que se les facilitan a los estudiantes para el desarrollo de esta actividad práctica. Como se ha comentado anteriormente al hablar del proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas, también de este proyecto son destinatarios los tutores de empresa. Las funciones de los tutores de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor académico, así como aquellas modificaciones que puedan ser necesarias para el adecuado desarrollo de la práctica y atender las posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de las prácticas.

- Acoger al estudiante y organizar la actividad a desarrollar con arreglo a lo establecido en el programa de prácticas.

- Supervisar sus actividades, orientar y controlar el desarrollo de la práctica con una relación basada en el respeto mutuo y el compromiso con el aprendizaje.

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

En el plan de estudios del Máster se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 12 créditos. El objetivo de este trabajo es el desarrollo de una investigación original, que puede tener un carácter meramente investigador, pero lo normal es que sea aplicada, a través de una propuesta de intervención en una organización (empresa, institución pública u otra) con la que se pueda constatar el adecuado despliegue de las competencias y habilidades adquiridas durante los estudios.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de Máster de la Universitat de València, 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. Toda la información más técnica al respecto se encuentra publicada en la web del máster.l

6- Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (análisis de la encuesta de evaluación del profesorado y del PROGAMA DOCENTIA)

El título de Máster en Prevención de Riesgos Laborales se implantó en el curso 2006-2007, se modificó en 2014 y recientemente se realizado un cambio en el plan de estudios aplicable a partir de la matrícula en el curso 2024-2025. El curso 2023-2024 que cierra el periodo de este informe supone la decimosexta edición del máster.

El cuestionario de evaluación del profesorado está adaptado al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA). La encuesta consta de 14 ítems, distribuidos en los siguientes bloques: • Materiales y guía docente • Metodologías docentes • Coordinación • Actitud • Atención de alumnos • Evaluación • Satisfacción con el profesor/a y • Recomendación del profesor/a a otros estudiantes. 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.

Conviene destacar que los ítems han mantenido o mejorado las puntuaciones anteriores, de manera estable durante los últimos años. En todos los casos la puntuación supera ampliamente o raya el 4 sobre 5, lo que indica un alto indicador de calidad, lo que implica un global muy positivo.

Los resultados globales del DOCENTIA en las convocatorias 2022-2023 y 2023-2024, en el que se valora un quinquenio docente, son 15 los docentes que se han evaluado y superado el proceso, teniendo en cuenta que más del 75% lo ha hecho de manera notable o excelente.

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

El máster en Prevención de Riesgos Laborales no ha tenido recomendaciones obligatorias 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, lo que demuestra un grado más que satisfactorio, tal y como se demuestra con el alto número de catedráticos y titulares que participan en la docencia de este título, por lo que la CCA no ha considerado necesario ningún cambio de profesorado.

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 (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.

Las prácticas se adecúan al perfil de las personas encargadas de la tutorización.

Hay adecuación del perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado/Máster.

El grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado es alto, como lo son los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado y del PROGRAMA DOCENTIA.

No se han producido cambios significativos en el personal académico y aunque no había recomendaciones obligatorias, es notorio el aumento del PDI a tiempo completo y del número de doctores, superando las exigencias normativas.

5. PUNTOS DÉBILES

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)	[X] SAIC [X] 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	[ ] Dirección Centro [ ] CAT/CCA [ ] Comité Calidad Centro [X] Unidad de Calidad [X] Administrador/a [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 profesaodo 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