



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

Máster en Psicología General Sanitaria  
CURSO 2022 - 2023

## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS							
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	0. El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado (análisis de la estructura del personal académico) 1. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad	EVIDENCIAS					
		Indicadores					
		Total de PDI			<b>Puntuación</b>	<b>83</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	67.47%		
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	93.97%		
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	89.16%		
		I.RH2.04	PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>	
					<b>CU</b>	22.89%	
					<b>TU</b>	44.58%	
					<b>CEU</b>		
			<b>TEU DOC</b>	1.20%			
			<b>TEU</b>				
			<b>PCD</b>	9.64%			
			<b>PAD</b>	12.05%			
			<b>PA</b>				



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>docente e investigadora.</p> <p>2. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <p>3. Perfil del personal académico (personas encargadas de la tutorización académica) asignado a las prácticas externas.</p> <p>4. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</p> <p>5. Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</p>				<b>PC</b>		
				<b>Asociados/as</b>	9.64%	
				<b>Visitantes</b>		
				<b>Otros/as</b>		
		Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado		<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					<b>AACCSS</b>	8.08%
					<b>Externos</b>	8.08%
					<b>Convenio</b>	
					<b>Docencia Autorizada</b>	
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					<b>CU</b>	14.65%
					<b>TU</b>	31.64%
					<b>CEU</b>	
					<b>TEU DOC</b>	1.18%
					<b>TEU</b>	
				<b>PCD</b>	7.88%	
				<b>PAD</b>	8.02%	
				<b>PA</b>		
				<b>PC</b>		
				<b>Asociados/as</b>	13.44%	
				<b>Visitantes</b>		
				<b>AACCSS</b>	18.87%	
				<b>Externos</b>	4.32%	
				<b>Convenio</b>		

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

6. 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.

			Docencia Autorizada	
			Otros/as	
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>543</b>	
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>273</b>	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>185</b>	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	<b>4,46</b>	

**SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES**

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

El análisis realizado de los datos del curso académico 2014 2015, 2015 2016 y 2016 2017, nos permitió establecer la suficiencia de nuestro personal académico, así como de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones, su adecuado nivel de cualificación académica, suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora. También nos permitió establecer el positivo grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado. El análisis realizado también nos permitió establecer como principales acciones de mejora el aumento de la dotación de profesorado asociado asistencial encargado de la docencia clínica de las prácticas externas y la necesidad de mejorar el grado de satisfacción

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

de los estudiantes y número de encuestas, acercando los valores de satisfacción a los de la Universidad con un ajuste de la metodología docente y materiales de asignaturas.

En el siguiente cuadro se detalla el desarrollo de mejoras de cursos anteriores:

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

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
<b>TASAS</b>							
2014-15	Seguir aumentando la dotación de plazas de profesorado asociado asistencial encargado de la docencia clínica de las prácticas externas.	1. Solicitar la renovación de la dotación de plazas de profesorado asociado asistencial encargado de la docencia clínica de las prácticas externas.  2. Solicitar la dotación de más plazas de profesorado asistencial.	Media	Servicio de PDI	2015	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI XNO-Justificación:  Si bien en cursos anteriores se ha procedido a aumentar la dotación de plazas de profesorado asociado asistencial encargado de la docencia clínica de las prácticas externas, en el curso académico 2015 2016 no se ha producido un aumento en la dotación de plazas, pero si la renovación de las existentes.
2014-15	Aumentar el grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado ajustando la metodología docente y materiales de asignaturas.	1. Reuniones de profesorado con actividad docente en módulos del Plan de Estudios para analizar posibles solapamientos de contenidos.	Alta	CCA	2015	En curso	<input type="checkbox"/> SI XNO-Justificación:  Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado a



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

				<p>2. Revisión de Guías docentes y ajuste de las mismas aumentando el detalle de los contenidos a impartir para detectar y corregir solapamientos de contenidos.</p> <p>3. Potenciación del uso del Aula Virtual con depósito de documentos relacionados con la docencia.</p> <p>4. Comunicación de novedades, reuniones informativas e incidencias a través de la publicación de noticias remitidas a todos los miembros del fórum.</p> <p>5. Complementar la comunicación con los delegados a través de correo electrónico con comunicación más directa a través de whatsapp sobre acciones específicas de mejora y recepción de sugerencias y quejas por parte del alumnado.</p> <p>6. Solicitar a todo el profesorado el detalle de las actividades prácticas realizadas en la impartición de los contenidos de su módulo.</p>					<p>lo largo del curso 2015 2016. Sin embargo, no se ve todavía la mejora el grado de satisfacción de los estudiantes.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

			<p>7. Solicitar a todo el profesorado la actualización de la bibliografía en la revisión de las guías docentes realizadas.</p> <p>8. Acciones de clarificación ante comentarios o quejas recibidos por parte de delegados sobre casos puntuales del profesorado.</p>					
	2015-16	Aumentar la motivación del alumnado para responder a las encuestas de satisfacción con el profesorado	<p>1. Noticia programada y realizada en contacto con la Unidad de Calidad la publicación de esta noticia motivando al estudiante a la cumplimentación de la misma. También en Aula Virtual destacando la importancia de las encuestas.</p>	Alta	CCA	2015	En curso	<p><input type="checkbox"/> SI XNO-Justificación:</p> <p>La tasa de respuesta es similar a la de curso anterior</p>
	2015-16	Aumentar el grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado ajustando la metodología docente y materiales de asignaturas	<p>1. Reuniones de coordinadores para analizar desarrollo curso y propuestas de mejora.</p> <p>2. Revisión de Guías docentes y ajuste de las mismas. Se han adecuado las mismas al nuevo reglamento de evaluación y calificación de la Universidad de Valencia para títulos de grado y Master.</p>	Alta	CCA	2015	En curso	<p><input type="checkbox"/> SI XNO-Justificación:</p> <p>La satisfacción aumenta</p>



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

				<p>3. Potenciación del uso del Aula Virtual con depósito de documentos relacionados con la docencia. Material obligatorio y material complementario de cada epígrafe.</p> <p>4. Comunicación de novedades, reuniones informativas e incidencias a través de la publicación de noticias remitidas a todos los miembros del fórum.</p> <p>5. 1. Insistencia al profesorado sobre la necesidad del enfoque práctico en la impartición de los contenidos de su módulo.</p> <p>6. Solicitar a todo el profesorado la actualización de la bibliografía en la revisión de las guías docentes realizadas.</p> <p>7. Elaboración del Manual de criterios para la elaboración y evaluación del TFM en el que se desarrollan aspectos como los siguientes: Calendario de trabajo, formatos del Trabajo Fin de Master, modalidades de defensa, sistema de evaluación basado en el Modelo de Competencias, rúbrica para el registro de</p>					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

			puntuaciones, ficha de descripción de competencias, Acta de tutoría, autorización defensa, aspectos éticos, y como citar.						
	2015-16	Mantener el número de plazas existentes y búsqueda de plazas de prácticas que cumplan los requisitos necesarios para poder solicitar el aumentando la dotación de plazas de profesorado asociado asistencial encargado de la docencia clínica de las prácticas externas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Solicitar la renovación de la dotación de plazas de profesorado asociado asistencial encargado de la docencia clínica de las prácticas externas.</li> <li>Gestión activa por parte de ADEIT en búsqueda de la renovación de plazas de prácticas existentes y confirmación de nuevas solicitudes de colaboración.</li> </ol>	Media	CCA Servicio PDI	2015	En curso	XSI NO- Justificación:  Se ha mantenido la dotación de plazas de profesorado asociado asistencial. Se mantienen y producen nuevas incorporaciones en relación a oferta de centros que ofertan plazas de prácticas externas.	
	2015-16	Conseguir mantener el nivel de estabilidad del personal académico del master intentando que las variaciones que se produzcan sean las mínimas posibles	1. La CCA decide remitir correo electrónico a los/las Directores/as de los Departamentos señalando la conveniencia de mantener el nivel de estabilidad del personal académico del master intentando que las variaciones que se produzcan sean las mínimas posibles.	Media	CCA	2016	En curso	XSI NO- Justificación:  Se consigue mantener el nivel de estabilidad del profesorado con variaciones mínimas.	
	2016-17	Aumentar la motivación del alumnado para responder a las encuestas	Se han desarrollado diferentes acciones motivadoras, habiéndose desarrollado	Mucha	CCA Unidad de Calidad	2016	En curso	SI XNO- Justificación:  Se siguen realizando acciones al respecto.	



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



		de satisfacción con el profesorado	en el curso 2021 2022 encuestas propias de satisfacción para estudiantado en las que se ha conseguido una participación elevada.					
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>								
	2012-13	Implantar el programa de evaluación del profesorado (PROGRAMA DOCENTIA) que permita identificar al profesorado dentro de la comunidad universitaria en función de sus resultados docentes	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	A la espera de la aprobación oficial	En proceso
			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
			Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

La estructura académica se adecúa a las necesidades del programa formativo del Máster en Psicología General

Sanitaria. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 22-23 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten, comparando los datos con los obtenidos en el 2016-2017.

El porcentaje de Catedráticos que impartió docencia en el curso 2022-23 fue de un 22.89% (22,35% en el 2016- 2017), los cuales impartieron el 14.65% de los créditos (18,7% créditos en el 2016-2017). Este dato es comparable con los porcentajes de los curso 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017, en los que los porcentajes obtenidos son muy similares.

- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el Máster es Titular de Universidad, siendo el 44,58% (38.82% en el 2016-2017) el profesorado TU e impartiendo los mismos un 31.64% (31,33% de los créditos en el curso 2016-17. Este dato es comparable con los obtenidos en con los porcentajes de los cursos 2014-2015 y 2015-2016 manifestando los datos obtenidos la similitud en cuanto a porcentaje de TU y créditos impartidos por TU. Las ligeras variaciones son atribuibles en parte a reajustes en POD del profesorado debidos a modificaciones en los criterios de asignación de asignación de POD con limitación de porcentaje de carga docente en TFM, TFG y prácticas externas.
- El porcentaje de profesores ayudantes doctores es de 12.05% (4.71% en el 2016-2017) con un creditaje impartido del 8,02% (3.65% de créditos en el 2016-2017). Este dato es comparable con los porcentajes de los cursos 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017 manifestando los datos obtenidos un aumento en cuanto a porcentaje



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

de PAD y de créditos impartidos por PAD. Esta variación es atribuible a redistribuciones de carga docente en los departamentos con docencia en la titulación y nuevas incorporaciones de Ayudantes Doctor a los Departamentos.

- En cuanto a profesores asociados, su presencia en la docencia del Máster es reducida 9.64% (11.76% en el 2016-2017), en comparación con la de personal a tiempo completo 90.67% (70.59% en el 2016-2017), así como el porcentaje de creditaje impartido 13.34% (6.45% en el 2016-2017). Se ha reducido la presencia de profesorado asociado, si bien su carga docente se ha incrementado. Esta variación es atribuible a redistribuciones de carga docente en los departamentos con docencia en la titulación y Plan de Organización Docente de los departamentos implicados en la docencia del Máster.
- La figura de Titular de Escuela Universitaria tiene una mínima representación (1,20%) y el creditaje impartido (1,18%) se corresponde a un docente que imparte docencia en el grupo de Onteniente.
- En cuanto a los profesores asociados asistenciales que durante el curso 2022 2023 han sido contratados para la docencia de tipo clínico impartida en las prácticas externas del Máster, así como profesores externos con docencia reglada en el Máster, su presencia en la docencia del Máster es reducida 8.08% (AACCSS y Externos) y el creditaje impartido por AACCSS (18.87%) como el de Externos(4.32%) es estable a lo largo de los años. El moderado porcentaje de créditos impartido (18,87 %) por AACCSS se corresponde, con la carga docente clínica de este tipo de figura contractual.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación del Master de Psicología General Sanitaria ha sido del 67.47% (61.18% en el 2016-2017). Este dato es comparable con los obtenidos en los cursos 2014-2015, 2015-



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

2016 y 2016 2017 viéndose ligeras variaciones que son parcialmente atribuibles a los reajustes en POD del profesorado anteriormente señalados.

- La tasa de profesorado a tiempo completo es del 89.16% (70.59% en el 2016-2017). Este dato es comparable con los obtenidos en los cursos 2014-2015, 2015-2016 y 2016 2017 viéndose que se ha producido un aumento notable en la tasa de profesorado a tiempo completo .
- La tasa de profesorado doctor con docencia en la titulación es del 93.97% (78.82% en el 2016-2017). Este dato es comparable con los obtenidos en los cursos 2014-2015, 2015-2016 y 2016 2017 viéndose también que se ha producido un aumento notable en la tasa de profesorado doctor/a.

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.

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

El personal académico de la UV y en concreto en el Máster de Psicología General Sanitaria reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en la titulación adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios.

En el caso de este Máster, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos, si bien tienen carga docente todos los Departamentos de la

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Facultad de Psicología y profesorado externo con docencia reglada.

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 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 estatales y autonómicas. Por ello, los criterios para asignar la docencia en el Máster se basan en la trayectoria docente (quinquenios), investigadora (sexenios, acreditaciones y participación en proyectos de investigación competitivos), en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes, cifrada en el número de tesis dirigidas en los últimos cursos, así como en la capacidad profesional. Con ello, se ajusta el perfil docente a la orientación profesionalizante del Máster.

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	<b>TRIENIOS</b>	<b>QUINQUENIOS</b>	<b>SEXENIOS</b>
Curso 2017-18	464	258	149
Curso 2018-19	470	252	150
Curso 2019-20	486	258	165
Curso 2020-21	509	263	169
Curso 2021-22	517	257	168
Curso 2022-23	543	273	185



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Si comparamos los datos disponibles con los de 2014 2015 (Total de PDI=87; Número total de TRIENIOS=488; Número total de QUINQUENIOS=271; Número total de SEXENIOS=158), así como la evolución de los datos desde el 2027-18 hasta el curso 2022-23 podemos concluir que el número de PDI, la experiencia profesional y calidad docente e investigadora se mantiene estable con ligeras variaciones que muestran un ligero aumento en cuanto a número de trienios, quinquenios y sexenios, que como ya hemos señalado pueden ser atribuidos en parte a las ligeras variaciones producidas en las categorías docentes por reajustes en POD del profesorado con docencia en el Master así como a un cuerpo de docentes que imparte docencia en el Máster de manera estable.

#### **3-El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.**

El perfil académico es adecuado, puesto que los currícula son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. Los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el de los asociados, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

#### **4- Perfil del personal académico (personal que tutoriza académicamente) asignado a las prácticas externas.**

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster de Psicología General Sanitaria oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 30 créditos y con carácter obligatorio.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Las prácticas consisten en la realización de actividades regladas asistenciales en el marco de los programas de actuación establecidos en el Centro. Se realizan contactos periódicos con el tutor interno y externo (profesional) para supervisar las tareas y hacer un seguimiento y asesoramiento continuo del alumnado. El programa de actividades acordado por los dos tutores (interno y externo) incluye:

1. la práctica supervisada de la evaluación e intervención psicológica individualizada a realizar con pacientes que demandan tratamiento por problemas de salud mental en el centro en donde el/la alumno/a realice sus prácticas.
2. Sesiones de tutorización individual
3. Análisis de situaciones, casos y problemas relevantes
4. Tareas de evaluación enfocadas a la profundización de conocimientos, bien sobre los elementos identificadores del trastorno mental y/o psicológico de un/os caso/s particular/es, bien en los elementos imprescindibles que acompañan a una entrevista clínica. Las tareas relacionadas con el tratamiento se centran en la elección de las intervenciones psicológicas más adecuadas para el trastorno en cuestión o, si las circunstancias lo permiten, su puesta en práctica como co-terapeuta en un caso real.

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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València

(<http://www.adeituv.es/practicasen-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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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/la tutor/a de empresa tiene una formación específica, en este caso ser especialista en psicología clínica o MPGS o habilitado por el Colegio Oficial de Psicólogos. 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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el plan de estudios del Máster de Psicología General Sanitaria se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 12 créditos.

El objetivo de este trabajo es la resolución de casos que requieren una actuación profesional, tanto en el área de la evaluación como de la intervención psicológica, realización de revisiones teóricas clásicas y/o revisiones teóricas de meta-análisis que recojan los principales contenidos del Master, o trabajos empíricos de casos propios de la profesión.

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->



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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. En cumplimiento del acuerdo de Consejo de Gobierno del 28 de abril de 2015, el profesorado con docencia en el Master asume la tutorización de, como mínimo, un Trabajo Fin de Master, lo cual, garantiza la oferta variada de temáticas fruto del perfil docente, investigador y profesional del profesorado del Master.

Si el trabajo de fin de máster se realiza en una institución, organismo o empresa diferente a la Universitat de València se deberá nombrar a un cotutor o cotutora externo. Este deberá colaborar junto con el tutor o tutora académico en la definición del contenido del trabajo de fin de máster y su desarrollo.

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora. En cualquier caso, la Comisión de Coordinación Académica organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado.

#### **6-Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)**

El título de Psicólogo General Sanitario se implantó en el curso 2013-2014. En este informe nos vamos a centrar en los datos del 2022-23 y comparándolos con los del curso 2016-2017.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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

Materiales y guía docente

- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención al estudiantado
- 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.

A continuación, vamos a ir analizando los bloques de la encuesta.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,30 (similar a la media global de Másteres -4,31-) y supone un claro aumento con respecto al curso 2016 2017 (3,66).

El ítem mejor valorado en este bloque es, "Se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente", que ha obtenido un 4,41 (estando ligeramente por debajo de la media de la UV que es de 4,43).

Esto se debe a que desde la CCA se ha continuado trabajando para que se publiquen todas las guías docentes de la titulación antes de la matrícula publicándose dicha información en la página web de la titulación.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el **bloque de metodología** el resultado es también positivo, ya que se alcanza un valor de 4,31 (similar a la media global de Másteres -4,27-) y supone un claro aumento con respecto al curso 2016 2017 (3,81).

El ítem mejor valorado en este bloque es, "Fomenta la participación en las diferentes actividades", que ha obtenido un 4,48. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a "La asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura" con un 4,12.

En el **bloque coordinación** el resultado también es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,05 (inferior a la media de la Universitat de València -4.24-) y supone un claro aumento con respecto al curso 2016 2017 (3.48).

En el **bloque de actitud** el resultado es el muy positivo, ya que se alcanza un valor de 4,75 (valor superior a la media de la Universitat de València -4.62-) y supone un claro aumento con respecto al curso 2016 2017 (4,27).

El ítem mejor valorado en este bloque es, "el profesorado es respetuoso con el estudiante", que ha obtenido un 4,77.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a "es accesible y está dispuesto a ayudarnos" con un 4,75.

En el **bloque de tutorías** el resultado también es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,52 (igual a la media de la Universitat de València -4.52-) y supone un claro aumento con respecto al curso 2016 2017 (3.88).

En el bloque **Evaluación** el resultado también es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,29 (similar a la media de la Universitat de València -4.32-) y supone un claro aumento con respecto al curso 2016 2017 (3.37).

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En el **bloque global** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4.23 (recomendar al profesorado) y 4,11 (satisfacción con lo aprendido con el profesor) en los dos ítems de este apartado (con valores similares a la media de másteres).

Señalar, por último, que la media de la titulación es 4,34. Valor igual a la media de Másteres -4.34-) y supone un claro aumento con respecto a cursos precedentes. Creemos que los valores obtenidos indican una clara mejora con respecto a los obtenidos en cursos previos.

**Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación**

Valoración		Convocatoria 2021 - 2022		Convocatoria 2022 - 2023	
		N	%	N	%
<b>Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)</b>		3.00	15.00	2.00	9.52
<b>Nivel básico NO FAVORABLE</b>		0.00	0.00	1.00	4.76
<b>Nivel básico FAVORABLE</b>	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	3.00	15.00	3.00	14.29
	MEJORABLE	0.00	0.00	0.00	0.00
	SATISFACTORIO	3.00	15.00	2.00	9.52
	NOTABLE	4.00	20.00	3.00	14.29



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	EXCELENTE	7.00	35.00	10.00	47.62
<b>Profesorado de la titulación evaluado</b>		20.00		21.00	
<b>Informes de responsables emitidos por la titulación</b>		0.00	0.00	0.00	0.00

Hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores, es decir, el profesorado que se somete al proceso de evaluación en la convocatoria 2019-20, es evaluado desde el curso 2014-15 hasta el 2018-19. Los datos obtenidos indican unos resultados globales satisfactorios y consistentes en el tiempo.

**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 de Psicología General Sanitaria no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico. La Comisión de Coordinación Académica del Máster ha considerado necesario la realización de cambios menores en el profesorado, debidos fundamentalmente a ligeras modificaciones en la carga docente anual de algunos profesores.

<b>VALORACIÓN</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EI</b>
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado (análisis de la estructura del personal académico)	X				
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	X				
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	X				
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores/as académicos/as) asignado a dichas prácticas.	X				



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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).		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 al estudiantado (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/as académicos/as) asignado a dichas prácticas.
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.
Grado de satisfacción del estudiantado 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
Porcentaje de alumnos que contestan a las encuestas de satisfacción con el profesorado	Aumentar la motivación del alumnado para responder a las encuestas de satisfacción con el profesorado	Mucha	A corto plazo	CCA Unidad de Calidad



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



La Comisión de Título, en fecha 08-11-2023, aprueba el informe de evaluación y las propuestas de mejora del procedimiento de programación docente.

Asistentes:

- Atienza González, Francisco
- González Bono, Esperanza
- Montoya Castilla, Inmaculada
- Samper García, Paula
- Aguilar Izquierdo, Julia

Firma del responsable

FRANCISCO  
O LUIS|  
ATIENZA|  
GONZALEZ

Firmado  
digitalmente por  
FRANCISCO LUIS|  
ATIENZA|  
GONZALEZ  
Fecha: 2023.11.16  
10:13:52 +01'00'