



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora
MASTER EN ACCIÓN SOCIAL Y EDUCATIVA
CURSO 2019-2020**

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS						
EVIDENCIAS						
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<ul style="list-style-type: none"> El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico) El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios. Perfil del personal 	Indicadores				
		Total de PDI		Puntuación	47 (30 UV+17 externos)	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	Puntuación	36,66% *	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	Puntuación	93,33%*	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	Puntuación	93,33%*	
		I.RH2.04	PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%
					CU	1
					TU	10
					CEU	-
					TEU DOC	-
					TEU	-
					PCD	12
					PAD	5
PA	-					
PC	-					
Asociados	2					
Visitantes	-					
Otros	17					
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%		
			CU	0,55%		
			TU	21,65%		
			CEU	-		



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster. Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado). Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación. 				TEU DOC	-
				TEU	-
				PCD	22,91%
				PAD	8,89%
				PA	-
				PC	-
				Asociados	2,78%
				Visitantes	-
				Otros	14,90%
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	153
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	73	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	36	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	4.16	
SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES					
<ul style="list-style-type: none"> CU- Catedrático de Universidad TU- Titular de Universidad CEU- Catedrático de Escuela Universitaria TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR PCD- Profesor Contratado Doctor PAD- Profesor Ayudante Doctor PA- Profesor Ayudante PC- Profesor Colaborador Asociados Visitantes OTROS 					
<p><i>*Estos porcentajes están calculados sobre el total de 30 profesoras y profesores UV implicados en el Master. Los indicadores incluidos en la web se calculan sobre el total de 47 docentes (entre los que se incluyen los 17 profesoras y profesores externos que imparten más de 10 horas en el Master)</i></p>					
<p>Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluiremos las acciones de mejora que se establecieron el curso anterior y la situación en la que se encuentra su</p>					



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:

DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:

PROGRAMA DOCENTIA								
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada	
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015			
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016		FINALIZADO
		Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19		Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019)
		Fase 5- Implantación definitiva		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2019-20			Se han llevado a cabo dos evaluaciones de acuerdo con el nuevo Manual
		Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada			No se puede desarrollar



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

COMENTARIOS:

1-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).

La estructura académica se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Acción Social y Educativa. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del mismo. La responsabilidad docente y evaluativa del Master descansa en el profesorado de la Universitat de València. Sin embargo, en cada asignatura se cuenta con profesorado externo a la misma seleccionado por su formación específica en el tema abordado y/o por su experiencia profesional. Ambos colectivos, de forma coordinada, ofrecen una docencia de calidad que es valorada muy positivamente por el estudiantado.

El **profesorado de la Universitat de València** en el curso 2019-2020 tiene el siguiente perfil, distinguiendo por categoría docente y número de créditos impartido por este colectivo (sin cómputo del profesorado externo)

- En el curso 2019-2020 hubo sólo 1 Catedrático impartiendo docencia en el Máster en Acción Social y Educativa.
- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el máster es Titular de Universidad, y Contratado Doctor. 10 de los 30 profesores y profesoras que imparten docencia en el Master en Acción Social y Educativa son Titulares de Universidad (un 33.33%, que asume un 38.5 % de la docencia) y 12 son personal Contratado Doctor (un 40 %, que asume un 40.74% de los créditos). El número de titulares se ha mantenido básicamente estable a lo largo de las ediciones, mientras que el de Contratados Doctores se ha ido incrementando.
- El siguiente colectivo es el de Ayudantes Doctores, cuyo número se ha mantenido también estable, en 5 profesoras y profesores, que asumen el 16 % de la docencia UV.
- El colectivo UV menos numeroso es el de profesorado asociado, que ha pasado de 5 a 2 en cuatro ediciones, asumiendo el 5% de la docencia en el curso 20169-2020

El profesorado implicado en el Master en Acción Social y Educativa se ha mantenido básicamente estable a lo largo de las ediciones (sólo dos profesores, cuya carga docente se ha visto reducida por la concesión de un sexenio, han dejado de estar implicados en el Master, reemplazándose un Catedrático y un Titular por sendas Ayudantes Doctoras). La evolución de las tasas se vincula, fundamentalmente, con la promoción del profesorado. Ha habido varias promociones de Asociado a Ayudante Doctor, próximamente está programada la de Ayudante Doctor a Contratado Doctor.

Este hecho es una evidencia de mantenimiento e incluso incremento de la calidad del Master. El compromiso del



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

profesorado se mantiene, y el desarrollo profesional de este profesorado ha ido permitiendo una paulatina estabilización del mismo.

Como se ha indicado, en este master hay un segundo colectivo docente fundamental: **el profesorado externo** a la Universitat de València. En la edición de 2019-2020 fueron concretamente 28 profesoras y profesores, que responden a un doble perfil: profesionales de reconocido prestigio en el área propia de las diferentes asignaturas y/o profesorado de otras universidades, también altamente especializado. Este profesorado es propuesto a la CCA por el profesorado UV responsable de cada asignatura. Pasado este filtro, la CCA presenta las propuestas a la Comisión de Postgrado, que lo avala con su autorización. Su aportación es valorada muy positivamente tanto por el profesorado como por el alumnado, pues el alto nivel de especialización y, en muchos casos, la vinculación directa con el desarrollo profesional, aporta al mismo una visión profundamente interesante.

La UV ha hecho un esfuerzo paulatino por incorporar a este profesorado a sus bases de datos. Desde el curso 2019-2020 se ha propuesto también la evaluación de su docencia por parte del estudiantado, aunque el carácter experimental de la evaluación se tradujo en algunos problemas de implantación, de forma que no hay datos de todos ellos. Dada la heterogeneidad de situaciones en la UV, se ha establecido el criterio de incorporar en el sistema de evaluación al profesorado que imparte más de 10 horas. Por ello, no todo el profesorado del master aparece en las tablas e indicadores ofrecidos en el sistema de calidad. 17 de los 28 profesoras y profesores externos cumplen este requisito, por lo que entendemos que su incorporación es suficientemente representativa.

Por lo demás, la Universitat de València en esta aplicación de gestión de profesorado externo no recoge de forma sistemática otro tipo de información, como su nivel de doctorado, o el tipo de contrato, que, de hecho, no son necesariamente indicadores de calidad en el ámbito profesional. Por ello, todo esto todavía no aparece reflejado de forma fiel en los indicadores mostrados en la web.

No obstante, dado que desde la dirección del Master sí se tiene acceso a esa información (de hecho, sus currículum fueron valorados por la CCA para su propuesta a la Comisión de Postgrado), se presentan a continuación los datos más significativos de este colectivo.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

	Imparten más de 10 horas (entran en el SAIC)	Imparten 10 horas o menos
Cantidad de profesorado	17 / 100 %	11
Profesionales ajenos a la universidad	5 / 29,41%	10
Profesorado de otras universidades	12 / 70,59 %	1
PDI Funcionario	6 / 35,29 %	
Doctores o doctoras	12 / 70,59 %	1
PDI a Tiempo Completo	11 / 64,70 %	1

La calidad e implicación del profesorado externo en el Master está constatada, y avalada por las valoraciones positivas del estudiantado. Con todo, su aportación es complementaria y, como se ha indicado, la responsabilidad docente y evaluativa de las asignaturas recae en el profesorado de la Universitat de València.

Finalmente, considerando sólo al profesorado UV implicado en el Master en Acción Social y Educativa, se puede señalar que:

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación se mantiene en torno al 40 % (exactamente, un 36,67)

La tasa de profesorado a tiempo completo y de profesorado doctor implicado en el Master se ha incrementado, siendo ahora del 93,33 %.

Estos datos responden, como se ha indicado anteriormente, a que el equipo docente de la UV implicado en el master se ha mantenido básicamente fijo, habiéndose estabilizado su situación laboral.

Como hemos comentado anteriormente, estos porcentajes están calculados sobre el total de 30 profesoras y profesores UV implicados en el Master. Los indicadores incluidos en la web se calculan sobre el total de 47 docentes (entre los que se incluyen los 17 profesoras y profesores externos que imparten más de 10 horas en el Master), por lo que no coinciden con esta información.

De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y para atender al estudiantado adecuadamente.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/ profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2019-2020 había 40 estudiantes matriculados e impartieron docencia 30 profesores de la Universitat de València.

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 en Acción Social y Educativa 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 por profesorado de los cuatro departamentos del área de educación de la Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació. Se diseña como un proyecto de facultad (igual que el de Psicopedagogía y el de Política, Gestión y Organización de centros educativos), cuyos pilares estructurales (tronco común en acción social y educativa, e itinerarios de menor y mediación) se basan en las especialidades de cada uno de los departamentos.

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 y su experiencia investigadora. Paralelamente, es un profesorado mayoritariamente joven, implicado en sus propios procesos de promoción y acreditación, vinculados con líneas de especialización que se reflejan en el master, siendo éste un proceso que aporta constante actualización y dinamización a los procesos.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL (PROFESORADO UV)			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2016-2017	133	69	25
Curso 2017-2018	146	73	30
Curso 2018-2019	130	65	25
Curso 2019-2020	153	73	36



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La desvinculación del Master de los dos profesores señalados, y la incorporación de profesorado más joven, explica la puntual caída de los datos en el curso 2018-2019. Con todo, si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que los datos básicamente se han mantenido ya que la plantilla de profesorado ha sido estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios, y que muestran la calidad del profesorado implicado en el mismo.

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 y del profesorado externo, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

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

El Máster de Acción Social y Educativa incluye una asignatura obligatoria denominada Prácticas Externas, de 6 créditos.

El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en el entorno social y profesional y adquirir una experiencia directa sobre algunas de las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el máster.

Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca los ámbitos y funciones a desarrollar en el área de la acción social y educativa, de la intervención especializada con menores, o de la mediación, pudiendo vincular los aprendizajes desarrollados en el master con la realidad social y profesional desde la que deben ser reinterpretados.

La vinculación de la tutorización de las prácticas externas y del TFM, decidida ya en la edición 2015-2016, ha permitido profundizar en el significado del acompañamiento a las y los estudiantes, desde una perspectiva más integradora de los aprendizajes vinculados al propio master. Del mismo modo, el paulatino proceso de adelanto y de mejora de la información ofrecida sobre el desarrollo de las prácticas, ha permitido una mejor incorporación del alumnado a las prácticas externas, y un acompañamiento de calidad por parte del profesorado.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 desarrolla funciones vinculadas con la acción social y educativa, y/o con la intervención específica en el ámbito de menores o de mediación, y diseña un plan de prácticas específico para cada estudiante tutorizado, permitiendo así un aprendizaje situado que permita analizar críticamente el entorno profesional y social y la propia trayectoria y experiencia del estudiante.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El perfil es heterogéneo (educadores sociales, pedagogos, psicopedagogos, trabajadores sociales...) por la propia heterogeneidad del sector profesional, y del perfil de los estudiantes, que en unos casos optan por unas prácticas que les permitan profundizar en su formación, y en otros diseñan unas prácticas que les permitan abrir su perfil profesional y trabajar desde la interdisciplinariedad.

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.

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

En el plan de estudios del Máster en Acción Social y Educativa se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 6 créditos.

El Trabajo de Fin de Master (TFM) tiene un carácter comprensivo de los conocimientos y competencias adquiridas en el máster, y supone la demostración de haber alcanzado en un nivel adecuado las competencias propuestas para el mismo. El TFM consiste en un trabajo monográfico individual, a través del cual cada estudiante debe demostrar su capacidad para confrontar con destreza un proceso de análisis y revisión de su propia práctica y/o un proyecto de investigación.

El Trabajo Final de Máster debe ser un estudio original, y tiene por objeto un tema relacionado con los contenidos del máster, pudiendo vincularse también con las prácticas que se realicen.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de Máster de la Universitat de València (<http://www.uv.es/uvweb/universitat/es/estudis-postgrau/masters-oficials/treball-fi-master-1285846160620.html>), los trabajos de fin de máster contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

del alumnado.

Para tutorizar los trabajos de fin de máster en el Master en Acción Social y Educativa es necesaria la condición de Doctor o Doctora, y en todo caso la tutela del TFM es asumida por profesorado de la Universitat de València.

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 de los estudiantes con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)

El Máster en Acción Social y Educativa se implantó en el curso 2014-2015, por ello actualmente hemos recogido la información de seis anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2019-2020.

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 de alumnos
- Evaluación
- Global

En todos los ítems de la encuesta se ha utilizado una escala de graduación de tipo Likert con 5 valores, considerando la opción 1 como totalmente en desacuerdo y la opción 5 como totalmente de acuerdo.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4.11 (levemente inferior a la media de la Universitat de València, 4.18). Supone una mejora con respecto al curso anterior (3,95) y está en la línea de ediciones precedentes.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El ítem mejor valorado en este bloque se refiere al cumplimiento de los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,14, levemente por debajo de la media de la UV que es de 4,30.

El ítem referido al material de estudio ha obtenido una puntuación similar, de 4.08, por encima de la media de la universidad (4.05) y superior al de años anteriores en este ítem.

En el bloque de **metodologías docente** la valoración media es de 4.08, superior a la del curso anterior (3.94), similar a la de ediciones anteriores del master y levemente inferior a la media de la UV (4.14).

Los ítems mejor valorados se refieren a la capacidad del profesorado para potenciar la participación (4.19) y el trabajo autónomo del estudiantado (4.18). Son puntuaciones algo superiores a las de la edición anterior, similares a las de ediciones precedentes a la media en la UV (4.21 y 4.27 respectivamente).

Casi todos los ítems del bloque reciben una puntuación superior a 4.0, superior a la de la edición anterior del Master, y similar a la de ediciones anteriores y a la media de la UV en cada uno de ellos.

Se queda con 3.97 el ítem referido a la claridad en la estructura de las actividades, y tiene también una valoración similar a la de ediciones anteriores, y levemente inferior a la media de la UV (4.07).

En cuanto a la **coordinación**, es valorada por el estudiantado con un 3.98 sobre 5, levemente por encima a la valoración de la edición anterior (3.96) y por debajo de la media de la UV (4.11). Esta valoración positiva de la coordinación contrasta con la reflexión planteada en las sesiones de trabajo y revisión con el grupo de estudiantes (de seguimiento y de evaluación final, con dinámica de asambleas) y a lo que manifiestan en la encuesta de valoración global del Master, ante preguntas similares sobre coordinación. Por ello, pese a que en la media de la evaluación de la docencia la valoración es positiva, en los apartados correspondientes se ha planteado la importancia de reforzar esta coordinación.

La **actitud** del profesorado es el bloque que recibe una valoración más alta, con una media de 4.69 sobre 5, levemente superior a la de ediciones anteriores y a la media global de la Universitat de València (4.54), reflejando el compromiso y la implicación del profesorado, como ésta es percibida por el estudiantado.

En cuanto a la **atención al alumnado**, la valoración media del bloque es de 4.45, también por encima de la valoración en ediciones anteriores y en la globalidad de la UV (4.36).



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El ítem referido a la **evaluación** es el que recibe una puntuación menor. Con todo, tiene una valoración media de 3.94 sobre 5, similar a la de ediciones anteriores, aunque por debajo del 4.16 de media de la UV.

En cuanto a los **ítems globales**, el ítem referido la satisfacción con lo aprendido con el profesor o profesora se sitúa en un 3.93, y el referido a la recomendación del profesor o profesora alcanza el valor de 4.10. Ambas puntuaciones están por encima de las valoraciones de la edición anterior, en los niveles del conjunto de ediciones, y son bastante similares a la media de la UV (4.08 y 4.11 respectivamente).

Se puede concluir, por tanto, que el estudiantado valora positivamente al profesorado implicado en el Master, en todas sus dimensiones.

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 Acción Social y Educativa tuvo una recomendación en relación con el personal académico:
El personal académico reúne un nivel satisfactorio de calificación académica, experiencia profesional e investigadora a la vista de las evidencias aportadas. No obstante, la dedicación necesaria a la tutorización de TFM, prácticas externas y coordinación de la docencia excede a la reconocida por la universidad.

La precariedad de la situación vivida, derivada entre otros aspectos de la situación sanitaria actual, desde el anterior proceso de Acreditación, no ha permitido todavía introducir mejoras en este aspecto. No obstante se destacó la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios, el interés por contar con profesorado de calidad, y el incremento de las tasas de profesorado doctor y a tiempo completo. Estas tasas se han mantenido globalmente a lo largo de las ediciones, destacando la gran estabilidad del profesorado implicado en el master.

La Comisión de Coordinación Académica del Máster 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 del estudiantado referente a este aspecto.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El elemento más peculiar del Master, la cantidad de profesorado externo, es valorado positivamente tanto por el profesorado como por el estudiantado. Supone un desafío en términos de coordinación, pero incorpora el valor añadido de la especialización y de la visión profesional, que son también percibidas como muy relevantes por el estudiantado.

VALORACIÓN

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

PUNTOS FUERTES

El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE

