



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora
MASTER EN NUTRICIÓN PERSONALIZADA Y COMUNITARIA
CURSO 2016-17**

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. 	Indicadores					
		Total de PDI			Número de profesores	25	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a		Puntuación	52%	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a		Puntuación	96%	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo		Puntuación	92%	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA	%
						CU	28%
						TU	24%
						CEU	-
						TEU DOC	-
						TEU	-
						PCD	32%
						PAD	8%
						PA	-
PC	-						
	Asociados	4%					
	Visitantes	-					
	Otros	4%					
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA	%		
				CU	27,06%		
				TU	30,59%		



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<ul style="list-style-type: none"> Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas. 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. 				CEU -
				TEU DOC -
				TEU -
				PCD 31,57%
				PAD 1,57%
				PA -
				PC -
				Asociados 0,78%
				Visitantes -
				Otros 8,43%
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	130
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	69
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	48
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>Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluiremos las acciones de mejora que se establecieron el curso anterior y la situación en la que se encuentra su desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:</p>				



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
PROGRAMA DOCENTIA							
2012-13	Implantar el 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

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 2016-2017 había 40 estudiantes matriculados e impartieron docencia 25 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 Nutrición Personalizada y Comunitaria 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 del Departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública, más la colaboración de varios profesores de otros departamentos de la Universitat de València.

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 nuevo Máster se basan en la trayectoria docente (quinquenios), sobre todo en programas de doctorado y postgrado, investigadora (sexenios, acreditaciones y participación en proyectos de investigación competitivos), y en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes, cifrada en el número de tesis dirigidas en los últimos cursos. Con ello, se ajusta el perfil docente a la orientación investigadora del Máster.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Número	130	69	48

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 52% de la plantilla (13 profesores).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado,



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

podemos concluir este apartado diciendo que los datos se han mantenido ya que la plantilla de profesorado ha sido estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios. Destacando que los catedráticos implicados en el curso 2016-2017, los cuales han sido siete, se han incrementado con respecto a cursos anteriores. Por ejemplo en el curso 2014-2015 y 2015-2016 fueron tres y cuatro, respectivamente.

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 curriculum 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, junto con la incorporación de asociados asistenciales, que completan la parte hospitalaria de este Máster.

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

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster en Nutrición Personalizada y Comunitaria oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 15 créditos y con carácter optativo.

El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre algunas de las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el máster. Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en el ámbito de las artes y el patrimonio, dejando a su elección si lo hace de un modo más teórico o más práctico.

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/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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 tiene una formación específica, en este dentro del ámbito de la nutrición y de la salud, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.

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 de Nutrición Personalizada y Comunitaria se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 15 créditos.

El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

artículo académico.

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

Para tutorizar los trabajos de fin de máster será necesaria la condición de Doctor o Doctora salvo en los casos en que así lo autorice la Comisión de Estudios de Postgrado.

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

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

6-Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)

El Master de Nutrición Personalizada y Comunitaria se implantó en el curso 2014-2015, por ello actualmente hemos recogido la información de dos anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2016-17.

Para analizar este punto hemos empleado 3 indicadores obtenidos de la encuesta final a los estudiantes, en concreto los ítems 18, 32 y 33. En todos los ítems de la encuesta se ha utilizado una escala de graduación de tipo Likert con 5 valores, considerando la opción 1 como totalmente en desacuerdo y la opción 5 como totalmente de acuerdo. El ítem 18 pregunta sobre si la acción tutorial ha sido adecuada. En el curso 2016-17. Los estudiantes la han valorado con un 3,09. Este dato es ligeramente inferior al curso anterior que presentó un 3,75. Respecto a la media de la universidad se ha mostrado ligeramente inferior.

El ítem 32 pretende evaluar si el profesorado ha demostrado tener un conocimiento adecuado del tema que trata. De este modo los estudiantes la han puntuado con 4,18 superior a la media de la universidad y superior al curso anterior que fue de 3,74.

El ítem 33 valora la actitud positiva del profesorado hacia el estudiante con 4,55, ligeramente superior al curso pasado que fue de 4,37.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En general, los indicadores muestran un adecuado grado de satisfacción con el profesorado.

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 Nutrición Personalizada y Comunitaria no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los seguimientos que se han llevado a cabo que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como satisfactorias.

Además queremos destacar que si analizamos la memoria de verificación los porcentajes del profesorado que se incluyen en el anexo y la explicación de los datos se han mantenido hasta la fecha.

Además se ha buscado un incremento de profesores externos con el título de doctor.

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 referente a este aspecto de los estudiantes matriculados.

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				

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****PUNTOS FUERTES**

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

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 es adecuado debido a que son profesionales que trabajan en la materia objeto del título.

Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster es adecuado a su profesionalización en relación con la temática del Máster

El grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado es alto

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
Participación de los estudiantes en la evaluación de profesorado	Fomentar la participación de los estudiantes en la evaluación de profesorado	Mucha	2017-18	CCA