



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

## Máster en Estudios Ingleses Avanzados 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)	EVIDENCIAS			
		Indicadores	2196	2243	
1. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad	Total de PDI	Puntuación	18	26	
	I.RH2.01 Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	72,22%	73,08%	
	I.RH2.02 Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	100%	100%	
	I.RH2.03 Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	100%	100%	
	I.RH2.04 Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	CATEGORIA %	2196	2243
			CU	11,11%	26,92%
TU			61,11%	46,15%	
CEU			-		
		TEU DOC	-		



## 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> <p>6. Cambios en el personal académico,</p>				<b>TEU</b>	-		
				<b>PCD</b>	22.22%	19,23%	
				<b>PAD</b>	5.56%	7,69%	
				<b>PA</b>	-		
				<b>PC</b>	-		
				<b>Asociados/as</b>	-		
				<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>2196</b>	<b>2243</b>
					<b>AACCSS</b>	-	-
					<b>Externos</b>	-	-
					<b>Convenio</b>	-	-
					<b>Docencia Autorizada</b>	-	-
		I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA %</b>	<b>2196</b>	<b>2243</b>
				<b>CU</b>	19.52%	29,18%	
				<b>TU</b>	54.06%	52,05%	
				<b>CEU</b>	-	-	
				<b>TEU DOC</b>	-	-	
				<b>TEU</b>	-	-	
				<b>PCD</b>	19.91%	14,34%	
				<b>PAD</b>	6.51%	4,40%	
				<b>PA</b>	-	-	
				<b>PC</b>	-	-	
				<b>Asociados/as</b>	-	-	
				<b>Visitantes</b>	-	-	



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.				<b>AACSS</b>	-	-
				<b>Externos</b>	-	-
				<b>Convenio</b>	-	-
				<b>Docencia Autorizada</b>	-	-
				<b>Otros/as</b>	-	
				<b>2196</b>	<b>2243</b>	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>107</b>	<b>177</b>	
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>56</b>	<b>91</b>		
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>32</b>	<b>53</b>		
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	<b>4.60</b>			



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### 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

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:

#### 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							



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		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  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	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV  Equipo Rectoral Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV  AVAP ANECA  Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos  Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos  AVAP ANECA	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada
						2015			
						Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO	
						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)	
						2019-20		Se han llevado a cabo dos evaluaciones de acuerdo con el nuevo Manual	
						Indeterminada		No se puede desarrollar	
<b>COMENTARIOS:</b>									



### 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).**

En el curso 2022-23 se implantó la modificación del plan de estudios del máster. En este sentido conviene destacar que por eso conviven dos códigos, el nuevo (2243) y el antiguo (2196). En este sentido, puede ocurrir que a veces hayan datos compartidos por ambos códigos y por ello ofrecemos los datos por separado aunque en el análisis nos centraremos en los datos del nuevo código.

En primer lugar, queremos destacar que 26 miembros del PDI, con c. 12 a 24 horas por curso académico de dedicación al *Master in Advanced English Studies* (en adelante MAES) es suficiente para la impartición de los 16 cursos de que consta el plan de estudios. Para la supervisión de TFM, si bien la mayoría son dirigidos por el mismo personal docente, a menudo se completa la oferta con otros profesores doctores del área de Filología Inglesa con dedicación a tiempo completo y una vinculación con la UVEG a partir de Profesorado Ayudante Doctor.

**La estructura académica** se adecúa a las necesidades del programa formativo del MAES. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2022-2023 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- La tasa de PDI por cuerpos docentes, en concreto de **Catedráticos de universidad**, fue del 26,92% en el curso 2022-23, impartiendo el 29,18% de los créditos.
- La mayoría del profesorado que imparte docencia en la titulación es **Profesor/a Titular de Universidad**, que supone el 46,15% del profesorado, impartiendo el 52,05% de los créditos en el curso 2022-23.
- Los profesores **Contratados Doctores** suponen, por número, el 19,23% del total e imparten el 14,34% del total de créditos del máster. La aportación de estos profesores es importante porque se trata de docentes con amplia experiencia investigadora, un sexenio de investigación acreditado y están llamados a reemplazar en la responsabilidad de muchos cursos, según se vayan produciendo las jubilaciones previstas en la próxima década, que afectan a más del 50% de la actual plantilla de funcionarios de carrera de los Cuerpos Docentes Universitarios.
- Los profesores/as **Ayudantes Doctores/as** suponen en este momento un 7,69% de la plantilla e imparten un 4,40% de créditos de docencia del máster, en concreto colaboran en la supervisión de TFM de su especialidad investigadora.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Como podemos observar, el 73,08% del profesorado del MAES son funcionarios de carrera de los Cuerpos Nacionales de Profesorado universitario; el 26,92% CU, el 46,15% TU, 19,23% PPL y el 7,69% PAD. El 100% son profesores doctores que prestan sus servicios en la UVEG en régimen de dedicación a tiempo completo. El 81,23% de los créditos del MAES son impartidos por profesorado funcionario. Estos porcentajes han permanecido estables, con mínimas diferencias, a lo largo de los seis cursos que están siendo evaluados. La ratio nº estudiantes/nº de profesores es también estable y positiva.

De estos datos cabe concluir que podemos garantizar la suficiencia del profesorado y de su dedicación, para el desarrollo de las funciones docentes y para atender al estudiantado 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, específicamente, el del MAES 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 íntegramente por profesorado del Área de Filología Inglesa, del Departamento de Filología Inglesa y Alemana. También acude cada año una decena de conferenciantes, españoles y extranjeros, especialistas en las materias de las asignaturas del MAES.

El profesorado que imparte docencia en este máster está fuertemente implicado en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo.

En conjunto, el profesorado del máster está avalado por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios, evaluada por ANECA. Por ello, los criterios para asignar la docencia en el MAES se basan en la trayectoria docente (quinquenios) e investigadora (sexenios y acreditaciones), aplicándose las normas generales de asignación de docencia del Departamento de Filología Inglesa y Alemana, al que pertenecen la totalidad del PDI que presta servicios en el MAES. Con ello, se ajusta el perfil docente a la orientación académico-investigadora de este Máster.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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	154	84	37
Curso 2018-19	162	90	41
Curso 2019-20	169	89	44
Curso 2020-21	167	90	51
Curso 2021-22	188	96	49
Curso 2022-23 (Código 2196)	107	56	32
Curso 2022-23 (Código 2243)	177	91	53

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (personal Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales constituyen el 73.08% de la plantilla (20 docentes).

La historia natural de trienios y quinquenios no requiere de ningún comentario específico, ya que se conceden de modo universal, conforme avanzan las carreras académicas del PDI; sí que dan cuenta de la dilatada experiencia docente del profesorado del MAES (media de 4,55 quinquenios por profesor, equivalentes a una media de c. 23 años de experiencia docente por profesor).

Sí que resulta muy destacable, en cambio, tanto la cifra absoluta de sexenios, 53 (51 y dos sexenios de transferencia), como la evolución a partir de 37 en 2017/2018. Si en el anterior informe de acreditación (2018) se enfatizaba en que la media de sexenios por profesor era de c. 1/1, en la actualidad esta ha pasado a 2,55, más del doble en seis años.

Con una plantilla estable, formada fundamentalmente por profesorado de los Cuerpos Nacionales, 4,5 quinquenios por profesor de media y 2,55 sexenios por profesor de media, cabe concluir que el MAES dispone de un claustro de alta cualificación académica y suficiente experiencia docente e investigadora para garantizar la calidad del mismo.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

También el perfil académico es adecuado, puesto que los *curriculum vitae* se ajustan a las enseñanzas que cada profesor imparte en las diferentes materias.

El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparten, como puede verificarse en el apartado bibliográfico de las guías docentes.

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

El MAES no tiene en su plan de estudios prácticas externas curriculares, pero permite la realización de prácticas externas extracurriculares siendo el director del máster quien tutoriza dichas prácticas por delegación de la CCA. En los diez cursos académicos del MAES ha habido 9 estudiantes que han realizado este tipo de prácticas.

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

En el plan de estudios del MAES se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y, desde la reforma de 2021, se computa con 12 créditos; desde el comienzo de la impartición del Título hasta su reforma la carga docente era de 9 créditos. El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un artículo académico.

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 una persona tutora que supervise la tarea del estudiantado.

Para tutorizar los trabajos de fin de máster será necesaria la condición del título de Doctor salvo en los casos en que así lo autorice la Comisión de Estudios de Postgrado. En el caso del MAES, los TFM son supervisados por personal doctor que mantenga una relación con la UVEG de PAD, PPL, TU o CU.

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

El MAES se implantó en el curso académico 2014/2015; la reacreditación tuvo lugar durante el curso 2017/2018. Este proceso de reacreditación se referirá a los cursos 2017/2018 a 2022/2023, tomando este último como referencia del presente informe, ya que refleja la situación actual del Título.

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante señalar que el cuestionario de evaluación del profesorado se modificó en su día 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.

En todos los bloques la media está por encima de 4,5, siempre superior a la media de los másteres impartidos en la UVEG, a ello hay que añadir que desde el curso 2017/2018 todos ellos han estado siempre por encima del 4 y hay claramente una tendencia ascendente hasta la actualidad.

En el bloque de materiales y guía docente, el MAES obtiene una puntuación media de 4,61 (vs. 4,32 de los másteres UVEG). El curso 2021/2022, la media en este apartado fue de 4,41.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el bloque de metodologías docentes, el MAES obtiene una puntuación media de 4,59 (vs. 4,29 de los másteres UVEG). En el curso 2021/2022, la media en este apartado fue de 4,29.

En el bloque de coordinación, el MAES obtiene una puntuación media de 4,54 (vs. 4,26 de los másteres UVEG). En el curso 2021/2022, la media en este apartado fue de 4,28.

En el bloque de actitud hacia el alumnado, el MAES obtiene una puntuación media de 4,73 (vs. 4,63 de los másteres UVEG). En el curso 2021/2022, obtiene una puntuación media de 4,53.

En el bloque de atención al estudiantado, el MAES obtiene una puntuación media de 4,81 (vs. 4,53 de los másteres UVEG). En el curso 2021/2022, obtiene una puntuación media de 4,50.

En el bloque de evaluación, el MAES obtiene una puntuación media de 4,56 (vs. 4,33 de los másteres UVEG). En el curso 2021/2022, obtiene una puntuación media de 4,32; en 2017/2018 la media fue de 3,70, pero, a partir de entonces nunca ha bajado de 4 y se observa una tendencia al ascenso.

En el bloque de calificación "Global", el MAES obtiene una puntuación media de 4,60 (vs. 4,35 de los másteres UVEG). En el curso 2021/2022 obtuvo 4,34; muestra una tendencia ascendente desde los 4,08 puntos obtenidos en 2017/2018. La obtención de 4,5 puntos en la satisfacción global con la docencia recibida y en lo que se refiere a la recomendación del MAES a terceros es una excelente puntuación que, a partir del curso 2018/2019 siempre se ha mantenido por encima de la media UVEG, por lo que cabe considerar el resultado como muy positivo.

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

Valoración	Convocatoria 2021 - 2022		Convocatoria 2022 - 2023	
	N	%	N	%



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)		0.00	0.00	0.00	0.00
<b>Nivel básico NO FAVORABLE</b>		0.00	0.00	0.00	0.00
<b>Nivel básico FAVORABLE</b>	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	0.00	0.00	1.00	10.00
	MEJORABLE	0.00	0.00	0.00	0.00
	SATISFACTORIO	1.00	14.29	0.00	0.00
	NOTABLE	0.00	0.00	1.00	10.00
	EXCELENTE	6.00	85.71	8.00	80.00
<b>Profesorado de la titulación evaluado</b>		7.00		10.00	
<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 2022-2023, es evaluado desde el curso 2017-2018 hasta 2021-2022.

Los resultados del profesorado MAES en Docencia pueden calificarse de excelentes, pues correspondía evaluar la fase avanzada a 17 profesores en 2021/2022 y 2022/2023, de los que 16 se han presentado. De estos, 14 han recibido la máxima calificación ("Excelente"), 1 ha recibido la calificación de Notable y otro (en 2021/2022) de Satisfactorio. Con un 80/85,71% del profesorado con calificaciones de 'excelente', puede decirse que los RRHH del MAES son plenamente adecuados y de calidad para la docencia en este máster, según la percepción del estudiantado.

**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.**



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El MAES no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, a excepción de la genérica sobre aumento del número de sexenios, señalando el informe AVAP-2018 que “no se detectan dificultades en relación con el personal académico en cuanto a su número y a su dedicación, que es adecuada para el desarrollo de sus funciones”. La calificación final de este apartado (“se alcanza parcialmente”) se basa en la opinión del evaluador sobre el número de sexenios por profesor, asunto ya comentado y resuelto, como se explica más arriba.

Además, queremos destacar que la mayor parte del profesorado es estable, siendo este el caso de la mayoría de los responsables de módulos.

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.

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



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.	<b>X</b>				
Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).	<b>X</b>				
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.	<b>X</b>				
<b>PUNTOS FUERTES</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)					
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 académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.					
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>	
La CCAM considera que no hay puntos débiles.					