

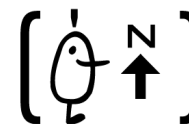


E.RH2.1 - INFORME DE EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI (RH2)

Màster en patrimoni cultural

CURSO 2023 - 2024



1. EVIDENCIAS

INDICADORES		PUNTUACIÓN	
Total PDI <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>		40	
I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	67.5%	
I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	97.5%	
I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	95%	
I.RH2.04	Porcentaje de PDI por cuerpos docentes <i>Sin contabilizar en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial de Ciencias de la Salud (AACCSS) ni al personal externo Externos/Convenios/Docencia Autorizada.</i>	CU	20%
		TU	47.5%
		CEU	
		TEU DOC	
		TEU	
		PCD	12.5%
		PAD	15%
		PA	
		PC	
		Asociados/as	2.5%
		Visitantes	
		Otros/as	2.5%
	Tasa de otros tipos de profesorado (sobre el total de profesorado)	AACCSS	
		Externos/as	9.09%

INDICADORES		PUNTUACIÓN		
I.RH2.05	Porcentaje de créditos impartidos por cuerpos docentes <i>Contabilizando en el cómputo al Profesorado Asociado Asistencial y al profesorado sin vinculación en la UV (personal externo, convenio y docencia autorizada)</i>	Convenio		
		Docencia Autorizada		
		CU	16.88%	
		TU	55.89%	
		CEU		
		TEU DOC		
		TEU		
		PCD	8.69%	
		PAD	12.64%	
		PA		
		PC		
		Asociados/as	1.1%	
		Visitantes		
		AACCSS		
		Externos/as	4.3%	
		Convenio		
		Docencia Autorizada		
		Otros/as	0.5%	
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	292		
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	141		
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	91		
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	TITULACIÓN	MEDIA CENTRO	MEDIA UV
			4.41	4.40
SIGLAS PROFESORADO:		• CU- Catedráticos/as de Universidad • TU- Titulares de Universidad • CEU- Catedráticos/as de Escuela Universitaria • TEU DOC- Titulares de Escuela Universitaria- DOCTORES/AS • PA- Profesorado Ayudante • PC- Profesorado Colaborador • AACCSS- Asociado/a Asistenciales de Ciencias de la Salud • Asociados/as • Visitantes		

• TEU- Titulares de Escuela Universitaria- NO DOCTORES/AS

• PCD- Profesorado Contratado Doctor/a

• PAD- Profesorado Ayudante Doctor/a

• Externos/as

• Convenio

• Docencia Autorizada

• Otros/as

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA*	TITULACIÓN	MEDIA DEL CENTRO	MEDIA UV
Materiales y guía docente		4.42	4.38
Metodologías docentes		4.35	4.34
Coordinación		4.35	4.32
Actitud		4.61	4.66
Atención de alumnos		4.57	4.55
Evaluación		4.41	4.37
En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor/a		4.35	4.32
Recomendaría este profesor/a a otros estudiantes		4.36	4.34

*Se muestra el resultado global por bloques de la encuesta. Encuesta completa disponible en la ficha de la titulación en el apartado Calidad > Encuestas, denominada Evaluación Docente.

RESULTADOS GLOBALES DOCENTIA					
VALORACIÓN		CONVOCATORIA 2022 - 2023		CONVOCATORIA 2023 - 2024	
		2017 - 2022		2018 - 2023	
		Número	%	Número	%
SIN EVIDENCIAS SUFICIENTES (NO EVALUADO/EVALUADA)		0	0	1	7.14
NIVEL BÁSICO NO FAVORABLE		0	0	0	0
NIVEL BÁSICO FAVORABLE	SIN AUTOINFORME (NO EVALUADO/A DEL NIVEL AVANZADO)	0	0	1	7.14
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	0	0	1	7.14
	NOTABLE	0	0	1	7.14
	EXCELENTE	5	100	10	71.43
PROFESORADO DE LA TITULACIÓN EVALUADO		5		14	
INFORMES DE RESPONSABLES EMITIDOS POR LA TITULACIÓN		5	100	14	100
Consideraciones: Cuando el profesorado se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores a dicha convocatoria.					

2. ASPECTOS A VALORAR

A continuación, se realizarán valoraciones semicuantitativas (A, B, C, D o EI) por cada uno de los aspectos a valorar teniendo en cuenta previamente los resultados de los indicadores y de las encuestas:

- A- Excelente (Punto fuerte)
- B- Bien (punto fuerte, pero podéis introducir alguna mejora para que pase a ser excelente)
- C- Regular (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora)
- D- Deficiente (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora)
- EI- Evidencia Insuficiente (no tenéis información suficiente para poder valorar ese aspecto)

PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI (RH2)

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

3. COMENTARIO

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

La estructura académica se adecua a las necesidades del programa formativo del Máster en Patrimonio Cultural. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado centrándonos en el CURSO 2023 - 2024 y teniendo en cuenta la categoría docente y el porcentaje de créditos que imparten.

El Máster cuenta con 40 profesores/as, un número destacado de especialistas en diversas materias impartidas en el postgrado. El profesor funcionario representa el 67,5% (en el curso 2018-19, 66,6%). Los profesores doctores representan el 97,5% (94,7% en 2018-2019). El 95% se dedica a tiempo completo (94,7% en 2018-19). Se trata, pues, de un profesorado estable, dedicado a la docencia, y con un contrastado nivel académico.

La composición del profesorado muestra un protagonismo del permanente: el 80%, que se distribuye entre Catedráticos de Universidad (20%), Titulares de Universidad (47,5%) y Contratados Doctores (12,5%). En el curso 2018-19, los valores fueron del 22,2%, 44,4% y 5,2%, respectivamente. Se aprecia como la proporción de profesores permanentes, entonces, era de 71,8%.

El resto del profesorado se distribuye en profesores jóvenes Ayudantes Doctores (15%), que permiten cierto relevo generacional. Los profesores asociados (2,5%) y los profesionales del Patrimonio Cultural (2,5%) comprenden el resto de docentes. Entre el profesorado externo y los profesores asociados hallamos expertos en exposiciones o directores de museos.

La distribución de la docencia está centrada en el profesorado permanente. Los C.U. imparten el 16.9%, los T.U., el 55.9%, y los P.C.D., el 8,7%.

El profesorado no permanente imparte alrededor del 18% de la docencia del Máster: Ayudantes Doctores, 12.6%, los Externos, el 4.3%, y los Asociados, el 1.1%.

En definitiva, son destacadas las tasas de profesorado funcionario/a, a tiempo completo y con una formación académica contrastada, la gran mayoría, doctores. De la información tratada podemos afirmar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes, así como para atender al estudiantado.

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.

La docencia del Máster en Patrimonio Cultural es impartida fundamentalmente por profesorado de los cinco Departamentos de la Facultad de Geografía e Historia, pues desde su origen en 2005, se planteó como un máster pluridisciplinar basado en el potencial que atesora su profesorado. Concretamente son los departamentos de: Prehistoria, Arqueología e Historia Antigua, Historia Medieval y Ciencias y Técnicas Historiográficas, Historia Moderna y Contemporánea, Geografía, e Historia del Arte.

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. Son numerosos los equipos de investigación, unidades de investigación y cátedras universitarias dirigidos por profesorado del Máster. Atesoran una amplia experiencia en estudios relacionados con el patrimonio cultural.

En conjunto, el profesorado del título está avalado tanto por su experiencia docente, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatal y autonómica.

En el caso del profesorado asociado y externo que imparte docencia en la titulación, están cualificados y tienen una gran experiencia profesional relacionada con el ámbito de estudio, destacando que provienen del ámbito de los Museos y de las exposiciones.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2020-2021	283	148	87
Curso 2021-2022	265	133	82
Curso 2022-2023	268	129	82
Curso 2023-2024	292	141	91

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado susceptible de evaluación de trienios, quinquenios y sexenios, los cuales son el 80% de la plantilla (32 profesores y profesoras).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado que ha habido un cierto mantenimiento, ya que la plantilla ha sido estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios, a pesar de algunas jubilaciones. Se ha incrementado el número de trienios y sexenios. La incorporación de profesorado joven ha reducido ligeramente el número de quinquenios.

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

El perfil del personal académico es adecuado-y se ajusta a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias, tanto en la docencia común, como en las tres especialidades del Máster: Conservación Preventiva del patrimonio artístico; Patrimonio bibliográfico y documental; y Patrimonio paisajístico.

El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el del profesorado asociado y externo, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación, en los campos de la identificación, el análisis y la gestión-puesta en valor del patrimonio cultural.

El profesorado tiene una dilatada experiencia en formación y en investigación básica y aplicada, en temas relacionados con el patrimonio cultural. Se trata de un claustro de profesores/as competente en las materias impartidas. Se da la circunstancia que los proyectos de investigación dirigidos por el profesorado del Máster tienen como referencia temática el propio patrimonio cultural. Son proyectos I+D+I internacionales, nacionales y autonómicos, así como numerosos convenios y contratos de Transferencia (OTRI).

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

El Máster de Patrimonio Cultural oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 10 créditos y con carácter obligatorio/optativo.

Hay una adecuación del perfil de los responsables de autorizar las prácticas externas. El Máster en Patrimonio Cultural cuenta con tres tutores/as, asignados para cada uno de los itinerarios-especialidades. En los tres casos desempeñan dicha labor al menos durante los últimos 10 años, y atesoran una experiencia previa al haber tutorizado las prácticas externas de los grados de Historia del Arte y de Geografía.

(a) El tutor del itinerario de Conservación Preventiva de Patrimonio Artístico, profesor titular de Historia del Arte, fue anteriormente director del Departamento de Historia del Arte y Decano de la Facultad, lo que le permitió contar con una amplia red de contactos con instituciones valencianas y empresas.

(b) La tutora del itinerario de Patrimonio Bibliográfico y Documental, profesora titular del área de conocimiento Ciencias y Técnicas Historiográficas, ha mantenido durante años contactos e investigaciones con instituciones vinculadas con archivos y bibliotecas históricas valencianas.

(c) El tutor del itinerario de Patrimonio Paisajístico, catedrático de Geografía, cuenta con una dilatada experiencia investigadora vinculada con instituciones valencianas,, ayuntamientos y otras administraciones. Fue Vicerrector de Proyección Territorial y ha dirigido más de un centenar de proyectos de transferencia (art. 83 LOU)

En consecuencia, el profesorado que tutoriza las prácticas externas en concreto en este Máster, es adecuado para desarrollar dicha actividad, tanto por la formación específica para esta tipología de asignaturas, como por las relaciones que mantienen con las empresas u organizaciones públicas o privadas.

TUTOR Y TUTORA DE EMPRESA

Por otro lado, la Comisión de Prácticas de Centro, en colaboración con ADEIT, vela para que el tutor y la tutora de empresa tengan un perfil adecuado, con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo. Se da la circunstancia que existen una gran variedad de perfiles laborales, como directores de museos, técnicos municipales de cultura, archiveros, o gerentes de empresas, entre otros.

Tanto las funciones del tutor/a académico/a como el de empresa se encuentran recogidas en el Reglamento de Prácticas de la Universitat de València.

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

En el plan de estudios del título de Màster en Patrimoni Cultural se especifica que el trabajo fin de máster (TFM) es obligatorio y se computa con 10 créditos.

El TFM se rige por el Reglamento regulador de los Trabajos de Fin de Máster en la Universitat de València, al que se puede acceder a través del siguiente enlace:

<http://www.uv.es/sgeneral/Reglamentacio/Doc/Estudis/C38.pdf>

La Comisión de Coordinación Académica del Máster confecciona un documento con pautas para la elaboración del TFM, que está a disposición del alumnado del Máster en el Aula Virtual.

Se organiza una jornada durante el primer trimestre, habitualmente en noviembre, destinada a informar al estudiantado con detalle sobre el T.F.M.

Para la realización del TFM, el/la estudiante se dirige a uno/a de los profesores/as que imparten docencia en el Máster y le expone el proyecto que desea llevar a cabo. Una vez se haya llegado a un acuerdo por ambas partes en el tema, características y título del trabajo, el/la alumno/a cumplimenta el formulario de acuerdo, estudiante-tutor/a, que se facilita al estudiante en la Guía del Máster, disponible también en la Secretaría de la Facultad, en el Aula Virtual y en la WEB de la titulación. Es necesario realizar este trámite con anterioridad a finales del mes de enero de cada curso académico. Este requisito es imprescindible para proceder a la defensa del trabajo ante el tribunal correspondiente. La Dirección y Comisión de Coordinación Académica del Máster, atiende cualquier duda relacionada con la búsqueda de tutor/a para el TFM.

Cada profesor/a del Máster podrá dirigir hasta un máximo de tres TFM. Cabe la posibilidad de que el TFM esté dirigido por dos tutores/as, o por un cotutor/a ajeno al Máster.

Los tutores y tutoras académicos del Trabajo Fin de Máster tienen que ser profesorado de un área de conocimiento vinculada a la titulación.

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

No se disponen de datos de la encuesta de evaluación del profesorado, dado que el criterio de evaluar a aquellos profesores/as imparten más de 10 horas de clase sólo se cumple en dos casos, cuando se requiere de un número mayor de encuestas para su análisis y resultados fiables.

No obstante se puede consultar la encuesta final al estudiantado, en la cual se dispone de algunos ítems que permiten conocer información sobre el profesorado:

- ítem 18. La atención tutorial ha sido adecuada 4.57
- ítem 19. El profesorado ha cumplido con el horario de atención tutorial: 4.56
- ítem 31. El profesorado ha cumplido con el horario previsto: 4.56
- ítem 32. El profesorado que imparte docencia ha demostrado un adecuado conocimiento de los temas tratados: 4.64
- ítem 33. La actitud del profesorado hacia el estudiantado ha sido positiva: 4.29

Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación

Al igual que los resultados de las encuestas de evaluación del profesado, en el apartado denominado evidencias se incluye la información de las dos últimas convocatorias del PROGRAMA DOCENTIA, incluyendo los datos del profesorado implicado en el máster.

Antes de entrar en la valoración hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores.

El profesorado evaluado asciende a 14, para el período 2018-2023. Las calificaciones obtenidas son: Excelente, para el 71.4%; Notable, para el 7.1%; Satisfactorio, para el 7.1%; y no fue evaluado el 7.1% restante.

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 título de Màster en Patrimoni Cultural no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, en relación con los dos seguimientos (2015 y 2019) que se han llevado a cabo. Son correctas las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo alcanzadas por el Máster.

En la Renovación de la Acreditación el bloque fue valorado como SATISFACTORIO. Se destaca la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y el gran número de catedráticos/as y profesores/as titulares que participan en la docencia de este título.

La Comisión Académica de Título no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias, tal como hemos comentado anteriormente. Entendemos que los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, y no existe ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto del estudiantado matriculado.

Después del análisis de las dimensiones y aspectos a valorar, se especifican:

4. PUNTOS FUERTES

El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado implicado en el título (análisis de la estructura del personal académico)

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

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

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

Adecuación del perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.

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.

5. PUNTOS DÉBILES

Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado: Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado y del PROGRAMA DOCENTIA.

Es importante resaltar que, si se especifican acciones de mejora, no se puede puntuar el aspecto evaluado con una A- Excelente. Si se puntúa un ítem con C o D, se considerará que es un punto débil y se han de proponer acciones de mejora en el apartado PAM.

6. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS (PAM)

A partir de los puntos débiles detectados, se deben incluir las acciones de mejora en el PAM.

ORIGEN DE LA ACCIÓN			ACCIÓN PLANIFICADA				SEGUIMIENTO			
ID	Objetivo de mejora	Origen	Actividades a desarrollar	Responsable	Prioridad	Curso Inicio / Fin	Indicadores de seguimiento	Grado de ejecución de las acciones	Consecución del objetivo (SÍ/NO)	JUSTIFICACIÓN
RH2-1	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	[X] SAIC [X] Informe externo de evaluación	ACCIONES: Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado Fase 5- Implantación definitiva Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA	[] Dirección Centro [] CAT/CCA [] Comité Calidad Centro [X] Unidad de Calidad [X] Administrador/a [X] Otro Equipo Rectoral Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV Servicio de Recursos Humanos	[X] Alta [] Media [] Baja	Curso Inicio: 2022 Curso fin: Sin determinar	Porcentaje de profesorado evaluado Resultados del programa docentia	[] Fase inicial [X] En desarrollo [] Finalizado	NO	Se han llevado a cabo todas las fases excepto la 6, que se está trabajando desde la Unidad de Calidad para su consecución
RH2-2	Aumentar la participación del alumnado en las encuestas de evaluación docente	[X] SAIC [X] Informe externo de evaluación	1. Establecer las fechas de apertura de las encuestas con los responsables de las titulaciones o el/la responsable de calidad del centro. 2. La Unidad de Calidad avisa semanalmente a los/las responsables de los títulos para comunicar el índice de participación, incidiendo en la importancia de la motivación para que se responda a las encuestas. 3. Desde la Dirección del Centro motivar al estudiantado para que desarrolle las encuestas, mediante el envío institucional y	[] Dirección Centro [] CAT/CCA [] Comité Calidad Centro [X] Unidad de Calidad [] Administrador/a	[X] Alta [] Media [] Baja	Curso Inicio: 2024 Curso fin: Sin determinar	Número de respuestas obtenidas	[X] Fase inicial [] En desarrollo [] Finalizado	NO	Se pondrán en marcha las acciones en el curso 23-24 esperando conseguir aumentar el número de encuestas obtenidas.

			mensajes personalizados a cada implicado. 4. Se ha desarrollado un manual de buenas prácticas de las titulaciones que tienen un mayor índice de repuestas: (http://www.uv.es/uvweb/unitatqualitat/ca/qualitat-professorat/avaluaciocent/normativavigent/enquestes/enquestes-online/manualbones-practiques-1285891117374.html) 5. Elaboración de un vídeo para motivar al estudiantado para que cumplimente las encuestas de satisfacción (https://www.youtube.com/watch?v=veps9gLOFIc#t=20) dicho video se publica en la web principal de la Universidad, en la Unidad de Calidad y en las pantallas de información de los centros. 6. Publicidad en la página web de la importancia de las encuestas y motivar para que participen los implicados/as.	[] Otro						
RH2-3	Incrementar el número de profesores a encuestar para facilitar la evaluación de los mismos	SAIC	ACCIONES: 1.- Reducir el número de horas docentes por profesor, de 10 h a 6 h, lo que permitiría una mayor disponibilidad de encuestas del profesorado. 2.- Ajustar el número de profesores/as del Máster, de manera que aumente el número de horas de clase por docente.	Responsables: (a) CAT/CCA (b) Servicio de Calidad	Alta	Curso 2024-2025	Número de encuestas mínimo para validar el sistema de evaluación del profesorado	En desarrollo	NO	Si se aplican las acciones propuestas para el curso próximo 2024-2025, se podría obtener encuestas suficientes para evaluar al profesorado