



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI**  
**MÁSTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL**  
**CURSO 2018-19**



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora**

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS							
EVIDENCIAS							
<b>PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</li> </ul>	<b>Indicadores</b>					
		Total de PDI			<b>Puntuación</b>	<b>38</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a		<b>Puntuación</b>	<b>55,26%</b>	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a		<b>Puntuación</b>	<b>89,47%</b>	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo		<b>Puntuación</b>	<b>89,47%</b>	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes		<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>NUM</b>
						CU	1
						TU	19
						CEU	1
						TEU DOC	0
						TEU	0
						PCD	10
						PAD	2
						PA	0
						PC	0
	Asociados	3					
	Visitantes						
	Otros	2					
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>NUM</b>		
				CU			
				TU	85,4		
				CEU	4,66		



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL**  
**CURSO 2018-19**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</li> <li>• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Máster.</li> <li>• Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de</li> </ul>					<b>TEU DOC</b>	
					<b>TEU</b>	
					<b>PCD</b>	<b>32,61</b>
					<b>PAD</b>	<b>12,42</b>
					<b>PA</b>	
					<b>PC</b>	
					<b>Asociados</b>	<b>12,42</b>
					<b>Visitantes</b>	
					<b>Otros</b>	<b>7,77</b>
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>229</b>
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>106</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		<b>Puntuación</b>	<b>42</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		<b>Puntuación</b>	<b>4.04</b>	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL**  
**CURSO 2018-19**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

**SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES**

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.

- 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

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
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>							
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	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENTIA (29	Finalizada



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL**  
**CURSO 2018-19**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

				Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV		de Septiembre de 2015)	
			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- 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, se han concluido tres cursos de la fase piloto
			Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA	AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	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 a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico).**

La estructura académica se adecua las necesidades del programa formativo del Máster en Educación Especial, de acuerdo con la estructura del profesorado del curso 18-19 atendiendo a su categoría docente y número de créditos que imparten. Téngase en cuenta que un 55,26% de las figuras refieren a profesorado de carácter permanente, frente al 44,74% de profesorado relativo a profesorado con dedicación no permanente (ayudantes doctor, asociados, profesorado externo). No obstante, la CCA revisa la adecuación docente de todo el profesorado con relación a los contenidos del máster. En este sentido, el profesorado asociado que participa (8%) incorpora profesionales con una vinculación laboral en el ámbito de la educación especial, circunstancia que enriquece la calidad docente del máster. La incorporación de profesorado asociado, en su mayoría no doctores, ha provocado el aumento de la tasa de PDI doctores que se sitúa en el 89.47% frente al 87.10% con que se inició, lo que es un indicador de que ha enriquecido la calidad docente del máster.

En cualquier caso, el profesorado permanente asume el 55,26% de la docencia del máster, asumiendo el profesorado asociado en particular sólo un 8% de la docencia.

La coyuntura con relación al acceso a la función pública marca el aumento paulatino de la tasa de PDI funcionario, el cual ha pasado del 54.29% al inicio, a un 55.26% en estos momentos. Esta tasa viene justificada por el ascenso de profesorado contratado doctor, de carácter permanente pero no funcionario, que no cuenta con posibilidades en la actualidad de acceder a la función pública.

De los datos analizados, podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y una adecuada atención al alumnado.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### **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 el del Máster en Educación Especial, 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 participa profesorado de tres centros: Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación (Dpto de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación; Dpto. de Educación Comparada e Historia de la Educación; Dpto. de Teoría de la Educación), Facultad de Magisterio (Sección departamental del Dpto. de Didáctica y Organización Escolar, Dpto. de Didáctica de la Expresión Musical, Corporal y Plástica, Dpto de Didáctica de la Lengua y la Literatura) y Facultad de Psicología (Dpto. de Psicología Evolutiva y de la Educación y Dpto. de Psicobiología). Además, participa profesorado para la tutorización de practicum y TFM de los departamentos de Didáctica de la Lengua i Literatura y de Antropología. Dicho profesorado cuenta con experiencia docente y especialización previa tanto en educación especial en particular como en investigación y evaluación en educación en general. Se trata de profesorado que, en su mayoría, se implica en actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculadas a la temática del máster en que participan como docentes.

En conjunto, el profesorado del máster está avalado tanto por su experiencia docente comprobable en términos de quinquenios, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatales, datos que se remarcan en la tabla que se ofrece a continuación:

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	<b>TRIENIOS</b>	<b>QUINQUENIOS</b>	<b>SEXENIOS</b>
Número	229	106	42



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### **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 su currículum vitae se ajusta a las enseñanzas que se imparten en las diferentes asignaturas. El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparte, tanto en el caso del profesorado estable como en el de profesorado asociado, que son especialistas en su mayoría que trabajan o han trabajado en torno a la educación especial.

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

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster en Educación Especial oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 9 créditos con carácter obligatorio. El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el máster: audición y lenguaje, pedagogía terapéutica y atención a la discapacidad.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad está formado para desarrollar dicha actividad, formación específica previa que el estudiantado recibe para afrontar las prácticas por parte de especialistas en las diferentes asignaturas que cursa previo a su incorporación a prácticas.

Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (<http://www.uv.es/pop/docs-M/NORMATIVA/externas.pdf>), los tutores académicos tienen, entre otras, las siguientes funciones (artículo 11):

- 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.

Por otro lado, se cuenta con el tutor de empresa que tiene una formación específica, en este caso en educación especial, aspecto que queda determinado en los convenios de prácticas que reciben y firman todos los



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

participantes del proceso: responsable de la empresa, tutor externo, tutor académico, responsable del máster, responsable de Fundación ADEIT y estudiante.

Siguiendo el reglamento recién citado, el artículo 12 establece que, entre otras, 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 para atender las posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de la misma.
- 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.

Queremos destacar que, en la actualidad, se están desarrollando una serie de acciones y programas encaminados a mejorar la calidad de la acción de los tutores externos a través del proyecto "Sistema para la Evaluación y Acreditación de los Tutores de Prácticas Externas" (<http://seat.adeituv.es/>). Se trata de un sistema innovador 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 un modelo de calidad de tutoría de prácticas se basa en cuatro momentos esenciales: la preparación de la práctica, la preparación del estudiante, el seguimiento de la práctica y su evaluación. Dicho modelo abarca las mismas dimensiones que el modelo de calidad de las titulaciones de la Universitat de València 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 incidan 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 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 que 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. En particular, dentro del Máster en Educación Especial, durante el curso académico 2018-19 realizaron una estancia para prácticas externas curriculares un total de 90 estudiantes en 50 centros diferentes, tutorizados por 30 tutores académicos.

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 ser PT, AL o miembro del equipo psicopedagógico (pedagogo/a, psicólogo/a, psicopedagogo/a), 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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el plan de estudios del Máster en Educación Especial, se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 6 créditos ECTS.

El objetivo de este trabajo, de acuerdo con el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de Máster de la Universitat de València ([http://www.uv.es/pop/docs-M/NORMATIVA/Reglament\\_Treball\\_Fi\\_Master\\_cst.pdf](http://www.uv.es/pop/docs-M/NORMATIVA/Reglament_Treball_Fi_Master_cst.pdf)), consiste en la realización de una memoria o proyecto bajo la supervisión de un tutor o tutora con el grado de doctor, en el que se pongan de manifiesto los conocimientos y competencias adquiridas a lo largo de la titulación.

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.

Durante el curso 18-19, se llevó a cabo la tutoría de 101 TFM en las que estuvieron implicados 32 profesores/as doctores/as. Así mismo, cabe destacar que se presentaron 63 a defensa, lo cual supone la celebración de tribunales constituidos por tres miembros doctores que no incluyen al tutor del TFM, aspecto este en el que se requiere la implicación de gran cantidad de profesorado implicado en la tarea de evaluación. Concretamente, el máster contó con nueve tribunales constituidos por tres miembros titulares y tres miembros suplentes.

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

El máster en Educación Especial se implantó en el curso 2011-12, pudiendo haber recogido hasta el momento la información desde el curso 12-13, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del curso en cuestión comparados con la edición de evaluación precedente (curso 17-18).

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Metodología
- Tutorías
- Actitud
- Global

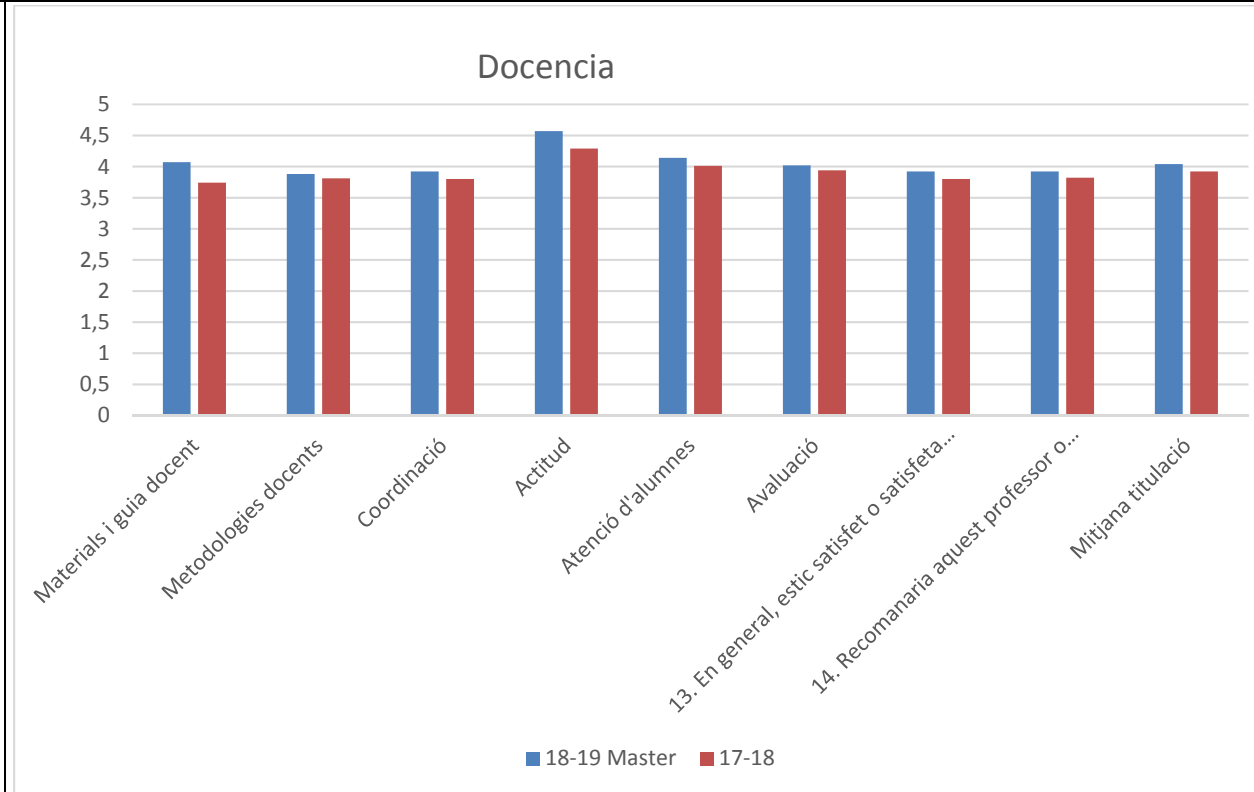
En todos los ítems de la encuesta se ha utilizado una escala de graduación de tipo Likert con 5 valores, considerando la opción 1 como totalmente en desacuerdo y la opción 5 como totalmente de acuerdo.

En primer lugar, es importante destacar que en los 14 ítems de la encuesta se ha mejorado tomando como referencia la edición precedente (curso 17-18). El promedio es de 4.04 lo cual supone una alta satisfacción del alumnado por lo que se refiere a la evaluación de la actividad docente.

La siguiente imagen ilustra la puntuación promedio en los diferentes bloques de la encuesta en las dos últimas ediciones.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS



Se puede apreciar que en todos los bloques se ha producido un ligero aumento con relación al curso anterior. No obstante, desde el inicio se está en promedios en torno a 4.0 que implica estar de acuerdo con las diferentes afirmaciones incluidas en cada bloque para la evaluación de la docencia. Los resultados públicos también permiten contrastar que el promedio se sitúa en torno a las medias alcanzadas por los diferentes títulos de postgrado oficiales impartidos en la Universitat de València.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Podemos concluir por tanto que, partiendo de la opinión del estudiantado, el máster en educación especial cuenta con un profesorado cuya competencia, por lo que se refiere a sus funciones docentes, es valorada como satisfactoria.

**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 Educación Especial no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en el informe de renovación de la acreditación una evaluación SATISFACTORIA en el criterio 4 (personal académico).

#### 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				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI  
**MÁSTER EN EDUCACIÓN ESPECIAL**  
**CURSO 2018-19**



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

**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).

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>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>
No hay				