



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

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			Puntuación	35	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a		Puntuación	85.71%(30)	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a		Puntuación	100%(*)	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo		Puntuación	88.57%	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA	%
						CU	54.29%(19)
						TU	31.43%(11)
						CEU	
						TEU DOC	
						TEU	
						PCD	
						PAD	2.86%(1)
						PA	
		PC					
Asociados							
Visitantes							
Otros	11.43%(4)						
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA	%		
				CU	51.11%		
				TU	37.81%		
				CEU			



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA
CURSO 2018-2019



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. 					TEU DOC			
					TEU			
					PCD			
					PAD	3.64%		
					PA			
					PC			
					Asociados			
					Visitantes			
					Otros	7.43%		
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	282		
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	151			
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	126			
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	4.46			
SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES								
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <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 </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> • PAD- Profesor Ayudante Doctor • PA- Profesor Ayudante • PC- Profesor Colaborador • Asociados • Visitantes • OTROS </td> </tr> </table> <p>(*) Aunque en las bases de datos figura que la tasa de PDI Doctor/a durante el curso 2018-19 es 88.57%, la tasa real es del 100%, pues los 4 profesores que en la tabla aparecen como "otros" son Personal Investigador contratado con el título de Doctor/a, cuyo contrato les permite impartir docencia, y a quienes la CCA les ha concedido la Venia Docenti. El personal con este tipo de contratos está considerado en la Universidad de Valencia como Personal de Administración y Servicios.</p>							<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 	<ul style="list-style-type: none"> • PAD- Profesor Ayudante Doctor • PA- Profesor Ayudante • PC- Profesor Colaborador • Asociados • Visitantes • OTROS
<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 	<ul style="list-style-type: none"> • PAD- Profesor Ayudante Doctor • PA- Profesor Ayudante • PC- Profesor Colaborador • Asociados • Visitantes • OTROS 							



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA
CURSO 2018-2019



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							
2016-17	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- 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 dos cursos y se va comenzar el tercer piloto
		Fase 5- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar
2017-18	Mejorar el grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado	Se han realizado reuniones de los profesores con la dirección del Máster y reuniones entre profesores de una misma asignatura y	ALTA	Profesorado del Máster, CCA y Dirección del Máster.	Desde final del curso 2017-18	Continuará en próximos cursos	Muy alto, a juzgar por los buenos resultados de las últimas encuestas y que se



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		de distintas asignaturas para tratar de mejorar los materiales, las guías y las metodologías docentes, la acción tutorial y la actitud hacia los alumnos y, sobre todo, la coordinación entre el profesorado.					comentan en este informe.
2017-18	Disminuir, paulatinamente, el número de profesores por asignatura para mejorar la coordinación	El número de profesores se ha reducido ligeramente en las asignaturas Química Inorgánica Avanzada (ha pasado de 5 profesores en 2017-2018 a 4 en 2018-2019 y a 3 en 2019-2020) y Caracterización Avanzada de Sustancias Químicas (ha pasado de 5 profesores en 2017-2018 a 4 profesores en 2019-2020).	Media	CCA	2017	Continuará en los próximos cursos	En proceso. Se pretende que la reducción sea paulatina, para que no cause alteraciones en los contenidos de las asignaturas

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 a las necesidades del programa formativo del Máster Universitario en Química. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2018-19, distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- La mayoría del profesorado que impartió docencia en el Máster Universitario en Química durante el curso 2018-19 es Catedrático de Universidad, siendo 19 de un total de 35 profesores, los cuales impartieron el 51.11% del total de créditos de la titulación. Este dato es incluso superior al del curso anterior (48.31%), que fue el segundo curso de impartición del Máster, lo que indica el interés y la estabilidad del profesorado que imparte docencia en el Máster.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- El número de Profesores Titulares de Universidad que impartió docencia en el Máster en el curso 2018-19 es de 11 e impartieron el 37.81% del total de créditos de la titulación. En el curso anterior, este dato fue del 41.26%.
- En el curso 2018-19, un Profesor Ayudante Doctor impartió docencia en nuestro Máster, impartiendo el 3.64% del total de créditos. En el curso anterior, este dato fue del 5.67%.
- Finalmente, cuatro profesores contratados como Personal Investigador, todos ellos con el grado de doctor, impartieron el 7.43% de los créditos de docencia en el curso 2018-19, y lo hicieron en todos los casos como co-tutores académicos de estudiantes en las asignaturas "Estancia de Investigación" y "Trabajo Final de Máster". En el curso anterior, este dato fue del 4.77%.
- En el curso 2018-19 no ha habido en el Máster personal docente de los cuerpos siguientes: titular de escuela universitaria no doctor, personal asociado, ni personal contratado doctor. En el curso anterior, tampoco.
- Es conveniente resaltar que un alto porcentaje de los créditos del Máster, el 88.92%, es impartido por profesores funcionarios. En el curso anterior, este dato fue del 89.57%.

La tasa de profesorado funcionario implicado en el Máster Universitario en Química ha sido del 85.71% en el curso 2018-19, frente al 80.56% del curso anterior.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 88.57%, dato algo superior al del curso anterior (86.11%). La presencia de 4 profesores en el curso 2018-19 clasificados como Personal Investigador contratado con el título de doctor/a y que no están considerados como personal a tiempo completo (aunque desarrollan toda su labor investigadora y docente en nuestra universidad) hace que este valor no sea del 100%. A pesar de ello, hay que destacar que la docencia impartida por el personal a tiempo completo en el curso 2018-19 es del 92.56%, algo inferior a la del curso 2017-18 (95.24%).

La tasa de profesorado doctor con docencia en el Máster es del 100%. Tal y como se comentó con anterioridad, en las bases de datos de la universidad no se computa la posesión del título de doctor al Personal Investigador Doctor que ha participado en la docencia del Máster, aunque obviamente lo es.

De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes convenientemente.

Por otro lado, consideramos que la relación estudiante/profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2018-19 hubo 13 estudiantes que cursaron el Máster completo (más otros 4 estudiantes de movilidad internacional que solo cursaron 3 asignaturas), mientras que impartieron docencia 35 profesores adscritos a la Universidad de Valencia.



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 del Máster Universitario en Química 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 este Máster, la docencia del itinerario académico-investigador es impartida por profesorado de los cuatro departamentos de la Facultad de Química de la Universidad de Valencia: Departamentos de Química Orgánica, Química Inorgánica, Química Analítica y Química Física (el itinerario profesional no se ofertó en los cursos 2017-2018 y 2018-19, debido a que no hubo suficiente demanda de esta opción por parte de los estudiantes). 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 acreditaciones estatales y autonómicas. Por ello, los criterios para asignar la docencia en el Máster se basan en la trayectoria docente (quinquenios), investigadora (sexenios, acreditaciones y participación en proyectos de investigación competitivos), y en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes.

En la siguiente tabla se exponen los datos de manera más detallada:

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
PROFESORADO FUNCIONARIO	TRINIENOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
30	282	151	126

Es importante destacar que los datos mostrados en la tabla corresponden al profesorado funcionario (Catedráticos de Universidad y Titulares de Universidad), que representa el 85.71% del total de profesores (35). En el curso anterior (2017-18), hubo un 80.56% de profesores funcionarios (es decir, ha aumentado el porcentaje) y también el número de trienios (282 frente a 265), quinquenios (151 frente a 142) y sexenios (126 frente a 120) fue superior al del curso 2017-18. Ese aumento se explica por un mayor porcentaje de profesorado funcionario que es el que mayor número de complementos acumula.



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 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 del Profesor Ayudante Doctor y en el del Personal Investigador Doctor, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales de la titulación.

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

El Máster Universitario en Química oferta una asignatura denominada Prácticas en Empresa, de 14 créditos y carácter optativo. En esta asignatura los estudiantes realizan prácticas en empresas o en organismos del sector químico o afines, redactando, al final de las mismas, una memoria de actividades que recoge las labores desarrolladas en la empresa. Las prácticas deben reunir las condiciones necesarias para que los estudiantes puedan realizar una tarea investigadora de calidad y novedad suficiente que les permita elaborar un Trabajo Final de Máster. El cumplimiento de estas condiciones se establece antes de la realización de las prácticas mediante un estrecho contacto entre el tutor académico y el de empresa. Esta asignatura ofrece a los estudiantes 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. De esta forma, el futuro egresado/a conoce las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en el ámbito de la Química.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este máster, tiene una dilatada experiencia en tutorizar a estudiantes que realizan prácticas externas, así como experiencia en el trato con empresas e instituciones, por este y otros motivos (por proyectos, cooperación con empresas, etc.).

De acuerdo con el Reglamento de Prácticas Externas de la Universidad de Valencia (https://www.uv.es/farmadoc/Practicas_NHD_CTA/reglamento_UV_Practicas.pdf) los tutores académicos tienen, entre otras, 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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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 Universidad de Valencia 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 Universidad de Valencia, 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, conformando todos ellos una dimensión propia del modelo de calidad.

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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

TUTOR 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.

El **Sistema de reconocimiento y acreditación de tutores de prácticas externas** de la Universidad de Valencia, también reconoce la labor que desempeñan los tutores de empresa o institución. Cabe destacar que, anualmente, intervienen en las prácticas externas de la Universidad de Valencia 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 Universidad de Valencia con competencias en las prácticas externas y del Consejo 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.

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

El Trabajo Final de Máster en el Máster Universitario en Química es una asignatura obligatoria, de 6 créditos ECTS, cuyo objetivo es la redacción de una memoria clara y concisa de los resultados obtenidos en un Centro de Investigación o en



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

una Empresa Química (dependiendo de la opción elegida por el/la estudiante), así como explicar y defender públicamente el desarrollo, los resultados y las conclusiones de un trabajo de investigación o de un trabajo realizado en la empresa química.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulator de los Trabajos fin de Máster de la Universidad de Valencia (<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 ser tutor/a académico/a de los trabajos de fin de máster es necesaria la condición de Doctor o Doctora salvo en los casos en que así lo autorice la Comisión de Estudios de Postgrado. En el caso del Máster Universitario en Química todos los tutores académicos son doctores pertenecientes a alguno de los cuatro departamentos de la Facultad de Química.

Si el trabajo de fin de máster se realiza en una institución, organismo o empresa diferente a la Universidad de Valencia se nombra, además, 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 título de Máster Universitario en Química se implantó en el curso 2016-17. En este informe nos vamos a centrar en los datos del curso 2018-19 y los vamos a comparar con los del curso anterior.

La encuesta consta de 14 ítems, distribuidos en los siguientes bloques:

- Materiales y guía docente
- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención de alumnos
- Evaluación
- Global



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 mejora sensiblemente el del curso 2017-18, pasando de 3.72 hasta 4.49 en el curso 2018-19. Este valor es también superior al de la media de la Universidad (4.08). El ítem mejor valorado en este bloque vuelve a ser *"se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente"*, que ha obtenido un 4.66, dato superior a la media de la UV (4.20) y bastante mejor que el valor obtenido en el curso 2017-18 que fue 3.96. Otros ítems que en el curso anterior habían obtenido en el curso 2017-18 una puntuación más baja como *"el material de estudio te ha facilitado el aprendizaje"*, que fue un 3.49, ha aumentado este curso 2018-19 hasta un 4.31, ahora por encima de la media de la UV (3.97). Las medidas tomadas por la CCA y los profesores implicados han permitido esta mejora.

En el bloque de **metodologías docentes**, de nuevo podemos decir que el resultado ha mejorado sensiblemente pasando de un valor de 3.53 en el curso 2017-18 hasta un 4.34 en el curso 2018-19, que es también superior al de la media de la Universidad (4.08). El ítem mejor valorado en este bloque es *"explica con claridad los conceptos que incluye cada lección"*, que ha obtenido un 4.40, también superior al dato del curso anterior (3.38) y a la media de la UV (4.02). Todos los ítems de este apartado de metodologías docentes en el curso 2018-19 reciben una puntuación alta, por encima de 4.25, siempre superior a la del curso anterior y también superior a la media de la UV. Las actuaciones de CCA y profesorado implicado ha permitido mejorar en estos aspectos.

En el bloque de **coordinación**, se obtiene un valor de 4.46 en el curso 2018-19, muy superior al 3.39 del curso 2017-18 y al 4.00 de media de la UV. En este bloque hay un solo ítem: *"el trabajo de este profesor/a se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores/as"*. De nuevo, las actuaciones de CCA y profesorado implicado ha permitido mejorar en este aspecto.

En el bloque de **actitud**, el resultado es incluso más positivo (se alcanza un valor de 4.84 en el curso 2018-19), también superior al de la media de la Universidad (4.52) y a la del curso anterior (4.10). El ítem mejor valorado en este bloque es *"es respetuoso o respetuosa con los y las estudiantes"*, que ha obtenido un 4.94, superior al 4.19 del curso anterior y a la media de la UV (4.57). El otro ítem (*"es accesible y está dispuesto o dispuesta a ayudarnos"*), obtiene una puntuación de 4.74 por encima de la media de la UV (4.48) y también la del curso 2017-18 (4.01). El resultado global del bloque se considera muy bueno, y cabe mantener el esfuerzo del profesorado para continuar en esta línea.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el bloque de **atención de alumnos** hay únicamente un ítem (*"me ha resultado útil la atención tutorial recibida del profesor o profesora"*), que obtiene la máxima puntuación (5.00) en el curso 2018-19, superior a la obtenida en el curso anterior (3.83) y a la puntuación media de la Universidad (4.33). El resultado es muy bueno y la CCA continuará insistiendo en este aspecto para mantener el resultado.

El bloque de **evaluación** también consta únicamente de un ítem (*"el sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas"*), que obtiene una puntuación de 4.38 en el curso 2018-19, de nuevo superior al de la media de la Universidad (4.09) y a la del curso anterior (3.91). El resultado se considera muy positivo, dado que se ha mejorado notablemente.

En el bloque denominado **global** se alcanza una puntuación de 4.46 en el curso 2018-19, superior también al de la media de la Universidad (4.14) y a la del curso anterior (3.67). La valoración de los dos ítems de este apartado es muy similar, superior a la del curso anterior en 0.8 puntos y a la media de la UV en 0.3 puntos.

Globalmente, el resultado de la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el profesorado en este curso se considera muy bueno y superior a la satisfacción alcanzada en el curso anterior (2017-18). Se vuelve a valores por encima de la media de la Universidad, como en el curso 2016-17, incluso superiores a los de entonces. Hay que señalar que en las encuestas del curso 2017-18 hubo muy poca participación (solo respondieron 5 alumnos).

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 Universitario en Química no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico pues, debido a los plazos temporales disponibles, no se han llevado a cabo procesos de seguimiento. En cualquier caso, cabe señalar que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo son muy satisfactorias, así como el gran número de catedráticos y titulares que participan en la docencia, tal y como se ha comentado en este informe.

El profesorado que se hace constar en la tabla expuesta al inicio de este informe (con los porcentajes de categorías, de doctores, etc.) corresponde al profesorado del que dispone la Universidad de Valencia en los Departamentos participantes



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

para la impartición del título del Máster Universitario en Química, con la excepción de los Departamentos que imparten la docencia en el itinerario profesional del Máster (Departamentos de Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras", Comercialización e Investigación de Mercados, Finanzas Empresariales, Derecho Mercantil, "Manuel Broseta" y Derecho Administrativo) que, en el curso 2018-19 no se ofertó. Tampoco aparecen datos de profesorado externo ofrecido por el Ilustre Colegio Oficial de Químicos, por la misma razón.

La participación de cada Departamento en el título se concreta en la Oferta del Curso Académico (OCA) anual y está sujeta al Plan de Ordenación Docente (POD) de los distintos departamentos. Como el Máster Universitario en Química está considerado como el título oficial de máster ofrecido por la Facultad de Química de la Universidad de Valencia, y resaltando una vez más su carácter de máster generalista e integrador, pueden participar los profesores de los distintos departamentos implicados que lo deseen sin más restricción que la que imponga la OCA anual y el POD de cada departamento, así como las directrices exigidas por la CCA del máster.

La selección del profesorado del Máster Universitario en Química, se realiza como se describe a continuación. El profesorado de los distintos departamentos (en el curso 2018-19 solo se impartió el itinerario académico, en el que participan los Departamentos de Química Analítica, Química Física, Química Inorgánica y Química Orgánica), deben recibir previamente la autorización pertinente para impartir docencia, por parte de la Comisión de Coordinación Académica del Máster Universitario en Química. La CCA del Máster tiene en cuenta la experiencia docente del profesor/a solicitante, así como su experiencia investigadora o de práctica en empresa que se estudia en el máster. En cada curso académico, los Consejos de departamento de la UV implicados en la docencia del máster, asignan la docencia de las asignaturas a los profesores correspondientes según los criterios que tengan establecidos para la elección de docencia.

Finalmente, se desea señalar que la Comisión de Coordinación Académica del Máster considera conveniente reducir ligeramente, y de manera paulatina, el número de profesores que imparten algunas asignaturas, ya que se trata de una petición formulada por los estudiantes del curso 2017-18 a través de encuestas y consultas (no oficiales) realizadas por la dirección del Máster. La CCA considera que dicha reducción es una de las medidas que puede mejorar la coordinación entre el profesorado de una misma asignatura.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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										



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN QUÍMICA
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
A la vista de los buenos resultados de las encuestas (expuestos en este informe), la CCA considera que no hay puntos débiles en cuanto a recursos humanos se refiere. A pesar de ello, se propone continuar con acciones que mantengan el alto grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado y la buena coordinación entre el profesorado.	1.- Seguir promoviendo reuniones entre los profesores para tratar de mejorar los materiales, las guías y las metodologías docentes, la acción tutorial y la actitud hacia los alumnos. 2.- Seguir reduciendo (ligeramente y de manera paulatina, a lo largo de varios cursos académicos) el número de profesores que imparten algunas asignaturas. Este aspecto, sugerido por los alumnos en entrevistas y encuestas realizadas por la Dirección del Máster, pretende mejorar la coordinación del profesorado.	Media (debido a que los resultados ya son muy buenos)	A realizar cada curso	Profesorado del Máster, CCA y Dirección del Máster.