



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019**



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	36	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a		Puntuación	30,56%	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a		Puntuación	63,89%	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo		Puntuación	72,22%	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA	
						CU	0
						TU	7
						CEU	2
						TEU DOC	2
						TEU	0
						PCD	3
						PAD	8
						PA	0
						PC	0
	Asociados	8					
	PAA	2					
	Visitantes	0					
	Otros	4					
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA			
				CU	0		
				TU	13,28		



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
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 					CEU	2,04
					TEU DOC	3,02
					TEU	0
					PCD	5,28
					PAD	14,16
					PA	0
					PC	0
					Asociados	14,92
					PAA	0,60
					Visitantes	0
				Otros	3,12	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	157	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	65	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	14	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	evaluación del profesorado). <ul style="list-style-type: none">• 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.	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	4,42
--	---	----------	---------------------------	-------------------	-------------



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019**



SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES

- 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

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
TASAS							
2016-17	Aumentar la tasa de doctores en la titulación	1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para pasar a TC. 2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico 3 .Dar más valor al mérito de doctor en los	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV	2018	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al personal asociado), se vislumbra una mejora en el número de personas que se han matriculado en



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019**



			baremos de selección de profesorado asociado. 4. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV no están suficientemente actualizadas					programas de doctorado, pero el indicador no se ha modificado sustancialmente.
2016-17	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones 2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2017	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Aunque se ha motivado al personal, no se ve la mejora todavía en el incremento del personal acreditado, es una mejora a largo-medio plazo	
2016-17	Estabilizar al profesorado de la UV (Ayudante doctor a Contratado Doctor)	Instar a las autoridades pertinentes para que se potencie esta estabilización del personal	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisión de Profesorado de la UV	2017	Curso 2020-21	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Actualmente imparten docencia 8 ayudantes doctores, que en un plazo de 5 años tienen que promocionar a contratado doctor.	
TASA DE ASOCIADOS								
2016-17	Mejorar la implicación del personal asociado e intentar reducir su número	1. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores y reduciendo asociados. 2. Los asociados son importantes en la titulación para ofrecer la visión profesional del título, pero en los departamentos se les ha motivado para que se	ALTA	Comisión de Título Departamentos Profesorado	2017	Sin determinar	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de asociados se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes reuniones con los asociados para coordinarlos y que participen más activamente en el	



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019**



		impliquen más en la docencia e investigación.					desarrollo de la titulación.
PROGRAMA DOCENTIA							
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 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 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar

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 Enfermería Oncológica. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 18-19 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



- El número de Titulares que impartió docencia en el curso 2018-19 fue de 7 profesores sobre un total de 36, los cuales impartieron 13,28 créditos (dato que se ha mantenido estable en los últimos cursos académicos, ya que el profesorado titular que imparte docencia en el máster es estable).
- El número de Catedráticos de Escuela Universitaria que impartió docencia en el curso 2018-19 fue de 2 profesores sobre un total de 36, los cuales impartieron 2,04 créditos (dato que ha aumentado sensiblemente en los últimos cursos académicos)
- El número de Titulares de Escuela Universitaria Doctores que impartió docencia en el curso 2018-19 fue de 2 profesores sobre un total de 36, los cuales impartieron 3,02 créditos (dato que se ha mantenido estable en los últimos cursos académicos, ya que este tipo de profesorado que imparte docencia en el máster es estable).
- El número de Contratados Doctores que impartió docencia en el curso 2018-19 fue de 3 profesores sobre un total de 36, los cuales impartieron 5,28 créditos (dato que ha disminuido sensiblemente en los últimos cursos académicos ya que se han dado promociones a profesores titulares)
- El número de Ayudantes Doctores que impartió docencia en el curso 2018-19 fue de 8 profesores sobre un total de 36, los cuales impartieron 14,16 créditos (dato que ha aumentado sensiblemente en los últimos cursos académicos ya que se han dado promociones desde profesores asociados a esta categoría)
- El número de Asociados que impartió docencia en el curso 2018-19 fue de 8 profesores sobre un total de 36, los cuales impartieron 14,92 créditos (dato que se ha mantenido estable en los últimos cursos académicos, ya que el profesorado asociado que imparte docencia en el máster es estable).
- El número de Asociados Asistenciales que impartió docencia en el curso 2018-19 fue de 2 profesores sobre un total de 36, los cuales impartieron 0,6 créditos (dato que ha aumentado sensiblemente en los últimos cursos académicos)
- Respecto al apartado de Otros que impartió docencia en el curso 2018-19 fue de 4 profesores sobre un total de 36, los cuales impartieron 3,12 créditos (dato que ha aumentado sensiblemente en los últimos cursos académicos).

El número **de profesorado asociado** con docencia en la Titulación es de 8, todos ellos son doctores (en el curso 2016-17 y 17-18 fue de 6). En una primera lectura esta tasa puede parecer una cifra elevada; si tenemos en cuenta la distribución total de créditos por cuerpos docentes, imparten 14,92 créditos, mientras que el resto de creditaje corresponde a categoría de profesorado estable y a tiempo completo.

Hemos de señalar que la presencia del colectivo de profesores/as asociados/as en el máster en Enfermería Oncológica es una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente. Así pues, si tenemos en cuenta los perfiles del máster (profesional e investigador) se hace evidente la necesidad de contar con profesionales de reconocido prestigio. Estos profesionales añaden un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje al compartir su experiencia con los estudiantes y trabajar con éstos las principales competencias requeridas en los citados perfiles ya sea por la aproximación



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



directa del ámbito laboral en el que se van a desarrollar las competencias del máster como la visión directa de líneas de investigación aplicadas a la atención clínica de personas enfermas de cáncer y sus familias.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación de Enfermería Oncológica ha sido del 30,56% frente al 35,71% experimentado en el curso anterior. Si bien el número total de profesorado funcionario ha crecido (11 en 2018-19 frente a los 8 de 2016-17) la tasa ha disminuido al haber aumentado el número de profesorado total (de 24 en 2016-17 a 36 en 2018-19).

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 72,22% frente al 75% del curso 17-18, manteniendo la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación. Si bien el número total de profesorado a tiempo completo ha crecido (26 en 2018-19 frente a los 17 de 2016-17) la tasa ha disminuido al haber aumentado el número de profesorado total (de 24 en 2016-17 a 36 en 2018-19).

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 63,89% frente al 71,43% del curso anterior. Si bien el número total de profesorado doctor ha crecido (23 en 2018-19 frente a los 16 de 2016-17) la tasa ha disminuido al haber aumentado el número de profesorado total (de 24 en 2016-17 a 36 en 2018-19).

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 adecuadamente.

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/ profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2018-19 había 26 estudiantes matriculados e impartieron docencia 36 profesores de la Universitat de València.

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

El personal académico de la UV y en concreto en el Máster de Enfermería Oncológica 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.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



En el caso de este Máster, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado del Departamento Enfermería y de otros departamentos de la Universitat de València.

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

En conjunto, el profesorado del máster está avalado tanto por su experiencia docente, en particular por la demostrada en el programa de Doctorado, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatales y autonómicas. Por ello, los criterios para asignar la docencia en el nuevo Máster se basan en la trayectoria docente (quinquenios), sobre todo en programas de doctorado y postgrado, investigadora (sexenios, acreditaciones y participación en proyectos de investigación competitivos), y en la capacidad formativa de los profesores y profesoras participantes, cifrada en el número de tesis dirigidas en los últimos cursos. Con ello, se ajusta el perfil docente a la orientación investigadora del Máster.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Número	157	65	14

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado a tiempo completo, los cuales son el 61% de la plantilla (28 profesores).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que los datos se han mantenido ya que la plantilla de profesorado ha sido estable en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios.

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 de los asociados, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



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

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster de Enfermería Oncológica oferta una asignatura denominada Prácticum de 15 créditos y 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 algunas de las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el máster. Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en el ámbito de la enfermería oncológica.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este máster, está formado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y motivando al profesorado que mayor relación tiene con las empresas u organizaciones públicas o privadas.

Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (<http://www.adeituv.es/practicas-en-empresas/tutor-academico/funciones-del-tutor/>), los tutores académicos tienen las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado y emitir la correspondiente calificación cuando se trate de prácticas curriculares.

Para adecuar el perfil del profesorado y para fomentar el correcto desarrollo de estas funciones, la Universitat de València está desarrollando en los últimos años una serie de acciones y programas encaminados a mejorar la calidad de 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.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



Este proyecto considera que **el modelo de calidad** de la tutoría de prácticas se basa en cuatro momentos esenciales: la preparación de la práctica, la preparación del estudiante, el seguimiento de la práctica y la evaluación de la práctica

Dicho modelo abarca las mismas dimensiones que el modelo de calidad de las titulaciones de la Universitat de València, que se concreta en el Sistema de Garantía Interna de Calidad.

Centrándose en estas dimensiones es importante destacar la de Recursos Humanos, cuyo objeto es evaluar que el perfil, preparación y experiencia de los tutores inciden en una buena práctica, y todos ellos conforman una dimensión propia del modelo de calidad

Otro de los elementos de este programa son los cursos de formación, cuyos objetivos del curso de formación son:

- Mostrar los elementos que intervienen en las prácticas externas universitarias y las principales funciones que desempeña el tutor académico y el tutor de la empresa o institución.
- Proporcionar herramientas y documentos que faciliten el desempeño de una buena tutoría de prácticas.
- Promover el intercambio de experiencias entre el tutor académico y el tutor de la empresa.
- Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para los tutores de prácticas externas.

Por último y teniendo en cuenta el perfil del profesorado queremos destacar el **Sistema de reconocimiento y acreditación de tutores de prácticas externas de la Universitat de València.**

La Universitat de València reconoce la labor que desempeñan los tutores de prácticas externas mediante la Mención de Calidad para los tutores académicos y la Acreditación para los tutores de empresa o institución.

Anualmente intervienen en las prácticas externas de la Universitat de València más de 6.000 tutores, de los que 1.200 son tutores académicos y 4.800 tutores de empresa o institución.

El sistema de reconocimiento se sustenta sobre los siguientes ejes esenciales: un modelo de calidad de la tutoría de prácticas, un programa de formación que normalice la tutoría y unas herramientas de ayuda como son el manual y las guías, ADEIT como entidad gestora del sistema bajo la dirección del vicerrectorado de la Universitat de València con competencias en las prácticas externas y del Consell Social, un comité técnico que valora las solicitudes presentadas por los tutores.

Objetivos del sistema

- Mejorar la calidad de las tutorías de las prácticas externas.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



- 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 caso ser un/a enfermero/a que realice su actividad asistencial en una unidad relacionada con el cuidado de personas con cáncer y su familia, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.

Como se ha comentado anteriormente el proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas, también son destinatarios los tutores de empresa.

Las funciones de los tutores de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor académico, así como aquellas modificaciones que puedan ser necesarias para el adecuado desarrollo de la práctica y atender las posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de las prácticas.
- Acoger al estudiante y organizar la actividad a desarrollar con arreglo a lo establecido en el programa de prácticas.
- Supervisar sus actividades, orientar y controlar el desarrollo de la práctica con una relación basada en el respeto mutuo y el compromiso con el aprendizaje.

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

En el plan de estudios del Máster de Enfermería Oncológica se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 9 créditos.

El objetivo de este trabajo es la realización de un proyecto, trabajo, memoria o casos clínicos y su redacción y presentación oral del mismo con el apoyo de los medios audiovisuales.

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 un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado.

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



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



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

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

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

El título de Master en Enfermería Oncológica se implantó en el curso 16-17, por ello actualmente hemos recogido la información de tres anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2018-19.

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
- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención de alumnos
- 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 el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,13 (superior a la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anterior (3,10).

El ítem mejor valorado en este bloque es si se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,38, estando por encima de la media de la UV que es de 4,20.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al material de estudio te ha facilitado el aprendizaje que obtiene un 3,89 ligeramente por debajo de la media de la UV que es de 3,97, por ello desde la CCA se van a analizar las causas para mejorar el material disponible para los estudiantes, atendiendo a sus necesidades.

En el **bloque de metodologías docentes** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,43 (superior a la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anterior (3,41). Todos los ítems de este apartado se encuentran por encima de la media de la UV. El ítem mejor valorado en este bloque es el fomento de la participación en las diferentes actividades realizadas, que ha obtenido un 4,67, estando por encima de la media de la UV que es de 4,16.

En el **bloque de coordinación** el resultado es positivo, ya que su único ítem alcanza un valor de 4,35 (superior a la media de la Universitat de València con 4 puntos) y supone una mejora con respecto al curso anterior (3,16).

En el **bloque de actitud** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,69 (superior a la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,23). Los dos ítems de este apartado se encuentran por encima de la media de la UV. El ítem mejor valorado en este bloque es la actitud respetuosa hacia los estudiantes, que ha obtenido un 4,77, estando por encima de la media de la UV que es de 4,57.

En el **bloque de atención al alumnado** el resultado es positivo, ya que su único ítem alcanza un valor de 4,83 (superior a la media de la Universitat de València con 4,33 puntos) y supone una mejora con respecto al curso anterior (3,53).

En el **bloque de evaluación** el resultado es positivo, ya que su único ítem alcanza un valor de 4,35 (superior a la media de la Universitat de València con 4,09 puntos) y supone una mejora con respecto al curso anterior (3,01).

En el **bloque de valoración global** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,42 (superior a la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anterior (3,41). Los dos ítems de este apartado se encuentran por encima de la media de la UV. El ítem mejor valorado en este bloque es la satisfacción del alumnado con lo que ha aprendido del profesorado, que ha obtenido un 4,45, estando por encima de la media de la UV que es de 4,01.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



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 de Enfermería Oncológica no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico. Las características del Departamento de enfermería, con su tasa de reposición y media de edad del profesorado a tiempo completo, no permite aumentar notablemente algunas figuras docentes como las de CU y TU, pero el incremento de las plazas de ayudante doctor indican el paso de profesorado asociado hacia la consolidación de su labor docente que acabará proyectada en contratad@s doctores/as aumentando la estabilidad y dedicación del profesorado involucrado en la docencia del master.

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 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.					



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA
CURSO 2018-2019



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.

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
Mejora del material de estudio que se facilita al alumnado	Evaluar las necesidades del alumnado respecto al material aportado en cada asignatura del máster	ALTA	Curso 2019-20	Comisión Académica Dirección máster Coordinación asignaturas