



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora  
MÁSTER EN NEUROCIENCIAS BÁSICAS Y APLICADAS  
CURSO 2017-2018**

**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</li> </ul>	<b>Indicadores</b>					
		Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>35</b>		
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>54,29%</b>		
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>85,71%</b>		
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>88,57%</b>		
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORI A</b>	<b>N (%)</b>	
					<b>CU</b>	8 (22,9%)	
					<b>TU</b>	11 (31,4%)	
					<b>PCD</b>	5 (14,3%)	
					<b>PAD</b>	6 (17,1%)	
					<b>PA</b>	1 (2,9%)	
					<b>Otros</b>	4 (11,4%)	
		I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORI A</b>	<b>N (%)</b>	
<b>CU</b>	17,72 (29,5%)						
<b>TU</b>	19,45 (32,4%)						
<b>PCD</b>	9,99 (16,5%)						
<b>PAD</b>	9,01 (15,0%)						
<b>PA</b>	0,50 (0,8%)						
<b>Otros</b>	3,98 (6,5%)						



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>disciplinas del plan de estudios.</p> <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 evaluación del profesorado).</li> <li>• 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</li> </ul>	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>175</b>																											
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>95</b>																											
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>71</b>																											
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia (curso 2016 2017)	<b>Puntuación</b>	<b>4,60</b>																											
	<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>																														
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático de Universidad</li> <li>• TU- Titular de Universidad</li> <li>• PCD- Profesor Contratado Doctor</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>• PA- Profesor Ayudante</li> <li>• OTROS</li> </ul>																															
<p>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:</p>																															
<b>DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:</b>																															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #003366; color: white;"> <th>Curso detección</th> <th>Objetivos a conseguir</th> <th>Acciones desarrolladas</th> <th>Prioridad</th> <th>Responsable</th> <th>Fecha de Inicio</th> <th>Fecha de finalización</th> <th>Grado de Consecución</th> </tr> </thead> <tbody> <tr style="background-color: #f2f2f2;"> <td colspan="8"><b>PROGRAMA DOCENTIA</b></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2012-13</td> <td rowspan="2">Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)</td> <td>Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València</td> <td rowspan="2">MUY ALTA</td> <td>Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV</td> <td rowspan="2">2012</td> <td rowspan="2">El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)</td> <td rowspan="2">Finalizada</td> </tr> <tr> <td>Fase 2- Aprobación del Programa por el</td> <td>Equipo Rectoral</td> <td>2015</td> </tr> </tbody> </table>					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 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	Equipo Rectoral	2015
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 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		Equipo Rectoral				2015																							



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

los programas de evaluación.		Consejo de Gobierno de la UV		Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV			
		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 a comenzar. el tercer piloto
		Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar

Destacar que no se propusieron más acciones de mejora en cursos anteriores. De hecho, la calidad y perfil del profesorado ha sido propuesto como un punto fuerte de la titulación.

**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 las necesidades del programa formativo del Máster en Neurociencias Básicas y Aplicadas. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2017-18 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten.

- El número de Catedráticos que impartió docencia en el curso 2017-18 fue de 8 profesores sobre un total de 35, los cuales impartieron 17,72 créditos, lo que supone un 29,5% de la carga docente del máster. Este dato es superior



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

al del curso anterior y refleja que parte del profesorado ha podido promocionar, de acuerdo con las directrices de recursos humanos de la Universidad.

- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el máster es Titular de Universidad, siendo 11 profesores que imparten 19,45 créditos (un 32,4% del total de la docencia) en el curso 2017-18. El dato ha descendido ligeramente respecto al proporcionado en el curso anterior, lo que se correspondería con los profesores/as titulares que han promocionado a catedráticos/as.
- Además, imparten docencia en el máster 6 profesores Ayudante Doctor y 5 profesores Contratados Doctores, que impartieron 9,01 y 9,99 créditos en el curso 2017-18, respectivamente (15% y 16,5% de la docencia, respectivamente). Consideramos importante la participación del profesorado contratado con estas figuras contractuales, que en pocos años serán los titulares que asumirán gradualmente mayor porcentaje de docencia del Máster.
- También imparte docencia en el máster 1 profesor asociado, Doctor, que impartió 0,50 créditos (0,8%) en el curso 2017-18. Es posible que políticas de recursos humanos como la tasa de reposición esté propiciando que personal Doctor con perfil investigador como el de este máster, se encuentre eventualmente en figuras contractuales de profesor asociado. Cabe mencionar en este punto que, dado que ser Doctor no es requisito para el perfil de los profesores asociados, este profesor no computa como personal Doctor, por lo que la tasa de profesorado doctor del máster es superior a la descrita.
- Es importante destacar que 12 profesores no funcionarios se encuentran acreditados por la ANECA o alguna Agencia de Evaluación de las Comunidades Autónomas y que, el hecho de que no ocupen otra figura laboral se deba, principalmente, a la aplicación de la tasa de reposición por parte de las universidades.
- Por último, participan en el Máster 4 profesores que son investigadores de reconocido prestigio, pertenecientes a Centros de investigación como el Instituto de Biomedicina del CSIC, el Centro Príncipe Felipe, el Hospital La Fe o el Instituto Valenciano de Neurociencias.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación ha sido del 54,29%, similar al 56,25% del curso anterior, lo que consolida la apuesta por la estabilidad del profesorado del máster.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 88,57% similar al 87,50% del curso anterior, en la línea con el número de profesores estables del máster.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 85,71% similar al 87,50% del curso anterior. Este descenso enmascara, en realidad, un incremento en la medida en que, respecto al curso anterior, ha aumentado el personal asociado y el incluido en la categoría Otros. El personal de estas categorías no computa como personal Doctor, pero en este máster tanto el profesorado asociado como parte de los profesores que se incluyen en la categoría Otros, como personal investigador en etapa de formación post-doctoral, son Doctores. Así, la estimación del personal doctor real del máster se es de un 97,2%.

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 2017-18 hubo 26 estudiantes matriculados e impartieron docencia 35 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 Neurociencias Básicas y Aplicadas reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en la titulación adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios.

En el caso de este Máster, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de los Departamentos de Psicobiología, Biología Celular y Anatomía y Embriología, con la colaboración minoritaria de otros departamentos de la Universitat de València como Medicina, Farmacia y Tecnología Farmacéutica o Genética.

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 con Mención de Calidad "Neurociencias", vigente desde el año 2004 en la Universidad, 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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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
Curso 2017-18	175	95	71

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 54,28% de la plantilla (19 profesores).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, se observa que los datos de trienios, quinquenios y sexenios, han aumentado respecto a los del curso anterior (147 trienios, 81 quinquenios y 58 sexenios), ya que la plantilla de profesorado es estable y muy activa en investigación, por lo que los sexenios y el resto de parámetros se van incrementando.

**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 externos, que son renombrados investigadores en diversos ámbitos profesionales de las Neurociencias.

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

El máster que estamos evaluando no tiene prácticas externas curriculares.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el plan de estudios del Máster en Neurociencias Básicas y Aplicadas se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 12 créditos.

El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un artículo académico.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulator 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.

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 Máster en Neurociencias Básicas y Aplicadas se implantó en el curso 10-11, por ello actualmente hemos recogido la información de diferentes anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2016-17, últimos datos recopilados.

La encuesta consta de 20 ítems, distribuidos en los siguientes bloques:

- Materiales y guía docente
- Metodología
- Tutorías
- Actitud



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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.

A continuación, analizamos los bloques de la encuesta, pero antes de realizar el análisis es importante destacar que todos los ítems mantienen puntuaciones superiores a 3,15 sobre 5, lo que hace valorarlos positivamente.

En el bloque de **materiales y guía docente** el resultado es muy satisfactorio, ya que se alcanza un valor de 3,70. A este respecto, es necesario hacer constar que no ha habido modificaciones sustanciales de las guías docentes, pero sí que son revisadas y actualizadas cada curso por la Comisión Académica del Máster.

Todos los ítems de la encuesta presentan una valoración por encima de 3,44. Los ítems evaluados son:

- Se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente: 3,96
- El material de estudio (libros, apuntes, materiales multimedia...) te ha facilitado el aprendizaje: 3,44

En el bloque de **metodología** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,57. Todos los ítems de la encuesta presentan una valoración por encima de 3,15. Los ítems evaluados son:

- Explica con claridad los conceptos que incluye cada lección: 3,15
- La estructura de las actividades es clara, lógica y organizada y se subrayan los aspectos más relevantes: 3,63
- Fomenta la participación en las diferentes actividades: 3,81
- Potencia el trabajo autónomo de los y las estudiantes: 3,85
- La asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura: 3,41

En el apartado de **Coordinación**, se ha puntuado con un 3,54 el único ítem relativo a la integración del trabajo del profesorado con el trabajo realizado por otros profesores/as.

En el bloque de **Actitud** el resultado es muy positivo, ya que ha alcanzado una puntuación de 4,41. Los dos ítems de este bloque presentan una valoración superior a 4,26. Los ítems evaluados son:





### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- El profesor/a es respetuoso/a con los estudiantes: 4,56
- Es accesible y está dispuesto a ayudarlos: 4,26

En el bloque **Tutorías** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,33 (ligeramente superior a la media de la Universitat de València, 4,26). Esta puntuación se refiere a la percepción de utilidad por parte del estudiante de las tutorías recibidas.

Respecto a la **Evaluación**, los estudiantes han valorado con un 3,50 la coherencia entre el sistema de evaluación y las actividades desarrolladas.

En el bloque **Global** se han analizado dos aspectos concretos:

- En general, estoy satisfecho/a con lo que he aprendido: 3,56
- La recomendación del profesorado a otros estudiantes: 3,48

Cabe señalar que, en la encuesta de satisfacción de los estudiantes, se ha valorado muy positivamente y, en la mayoría de los ítems, por encima de la media de la Universidad la actitud docente. En este sentido, los y las estudiantes valoran con un 3,55 el cumplimiento con el horario previsto, con un 4,09 la adecuación de los conocimientos de los profesores con los temas tratados y con un 4,00 la actitud del profesorado hacia los estudiantes.

**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.**

La **Acreditación** del Máster en Neurociencias Básicas y Aplicadas ha sido **renovada** en el curso 2014-15, con una valoración "**Satisfactoria**" respecto al Criterio 4 relativo al Personal académico. Concretamente, la Comisión de Expertos ha valorado que "*El personal académico es excelente y equilibrado. Casi todos son doctores y aquellos que pueden tienen sexenios. El profesorado tiene amplia experiencia investigadora, como corresponde a un máster de orientación científica. El PDI tiene también mucha experiencia docente, impartiendo clase en otro másteres. Durante la entrevista se ha detectado*



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

*que el alumnado está muy satisfecho con la valía del profesorado y también con los laboratorios de investigación que ponen a su disposición".*

Por ello, la Comisión de Coordinación Académica del Máster no ha considerado necesario la realización de ningún cambio estructural del profesorado. Sin embargo, el impacto de las jubilaciones y de la aplicación de la normativa sobre tasas de reposición ha favorecido la incorporación de profesorado joven, probablemente sobrecualificado respecto a las figuras contractuales que ocupan (atendiendo a las acreditaciones concedidas). Estos cambios, más demográficos que académicos, explican que, desde el curso 2014-2015 hasta el curso 2017-2018, la tasa de personal funcionario haya descendido desde algo más del 70% a algo más del 50% en los tres últimos cursos. En espera de que esta situación sea resuelta, cabe señalar que se trata de un profesorado estable a través de los cursos y especializado en las diferentes materias que imparten. Además, este relevo generacional, generalmente de personal de los mismos equipos de investigación que han conformado tradicionalmente el cuerpo de profesores del máster, ha provisto a la titulación de un dinamismo en cuanto a la formación en innovación docente que está resultado altamente enriquecedor.

#### 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				



### 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.

#### PUNTOS DÉBILES

#### PROPUESTAS DE MEJORA

#### IMPORTANCIA

#### TEMPORALIZACIÓN

#### AGENTE