



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

**MÁSTER EN APROXIMACIONES MOLECULARES EN CIENCIAS DE LA SALUD
CURSO 2017-2018**

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 	Indicadores					
		Total de PDI		Puntuación	18		
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	Puntuación	61,11%		
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	Puntuación	100%		
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	Puntuación	83,33%		
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%	
					CU	38,88%	
					TU	22,22%	
					CEU	-	
					TEU DOC	-	
					TEU	-	
					PCD	16,66%	
					PAD	5,55%	
PA	-						
PC	-						
Asociados	5,55%						
Visitantes	-						
Otros	11,11%						



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <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 	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%
	CU	51%			
	TU	21,83%			
	CEU	-			
	TEU DOC	-			
	TEU	-			
	PCD	10,16%			
	PAD	5%			
	PA	-			
	PC	-			
Asociados	0,03%				
Visitantes	-				
Otros	3,50				
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	106		
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	68		
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	58		
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	4,21			
SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES					
<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 PAD- Profesor Ayudante Doctor PA- Profesor Ayudante PC- Profesor Colaborador 					



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

- 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
PROGRAMA DOCENTIA							
2013-2014	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 DOCENTIA (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	2016-17	Como mínimo dos años de implantación	En proceso, actualmente se está desarrollando la implantación, se han



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

				Recursos Humanos			concluido dos cursos y se va comenar. el tercer piloto
		Fase 4- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada	Como mínimo dos años de implantación	No se puede desarrollar

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 Aproximaciones Moleculares en Ciencias de la Salud. 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 total de profesores pertenecientes a la Universitat de València que han impartido docencia en el Máster en el Curso 2017-18 es de 18, idéntico al promedio de los tres años académicos anteriores. Dentro de este número, se han observado algunas variaciones en la distribución de las categorías, como consecuencia de las jubilaciones y promociones. Por otra parte, hay que indicar que las variaciones del creditaje impartido en los diferentes años académicos por cada una de las categorías docentes comentadas, reflejan también la asignación coyuntural de tutelaje de Trabajos Fin de Master.
- El número de Catedráticos de Universidad (CU) que impartió docencia en el curso 2014-15 fue de 7, un número menor por jubilaciones a los que impartieron docencia en el curso anterior (9 CU). Sin embargo, los CU impartieron 30,60 créditos, un número más elevado que en el año anterior (26,30 ECTS).
- El número de profesores Titulares de Universidad (TU) ha sido de 4, menor que en el Curso 2016-17 (6 TU), debido a las promociones a CU de 2 TU del Máster. Por dicha razón, en el curso 2017-18 los TU han impartido 13,10 créditos, un creditaje inferior a los impartidos por CU en el año académico anterior (31,40 ECTS).
- En cuanto al profesorado no funcionario, en 2017-18 el Máster ha contado con 3 Profesorado Contratados Doctores (PCD), que han impartido 6,10 créditos (frente a 6,60 ECTS impartidos por 2 PCD en 2016-17), un Profesor Asociado Doctor (PAD) que ha impartido 3 ECTS (1,20 ECTS en el anterior año académico), un Profesor Asociado de Hospital (PAH) que ha impartido 0,20 créditos (frente a 1,40 ECTS impartidos por 2 PAH en 2016-17).



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Los profesores externos del Máster, son todos doctores y académicos de prestigio que proceden de Centros de Investigación o de compañías biotecnológicas de Valencia, como el Instituto de Biomedicina del CSIC (impartiendo en el curso 2017-18 un total de 4,0 ECTS), el Centro de Investigación Príncipe Felipe, las Fundaciones de Investigación de los hospitales Hospital Clínico Universitario y Hospital Universitario-Politécnico La Fe, Fundación IVI, Bionos Biotech SL e iGenomix. Además, el Máster ha contado en 2017-18 con profesorado invitado de otras universidades españolas (Burgos y Extremadura) o extranjeras (Modena-Reggio Emilia, Italia), que han completado así la docencia de los 60 créditos del Máster.
- Los Trabajos de Fin de Máster (15 créditos) han sido dirigidos por doctores de prestigio internacional, incluyendo profesores de la Universidad de Valencia y la Universidad Politécnica de Valencia, y otros científicos de diferentes centros de investigación en biomedicina (IBV, CIPF, INCLIVA), de compañías biotecnológicas (Biópolis) y de Hospitales, que también colaboran en la dirección de TFM como tutores externos.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación de Máster en Aproximaciones Moleculares en Ciencias de la Salud ha sido del 61,11 % valor ligeramente inferior al promedio desde la implantación del título (72,60%). Comentar que dentro de poco promocionará parte del profesorado del centro acreditado a las figuras de TU y CU, y cuyas plazas no salían a concurso debido a la tasa de reposición. Este problema se ha ido solucionando en los dos últimos años para tratar de generar una plantilla cada vez más estable en la UV.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 100% idéntica a la del curso anterior, lo que contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 100%, igual a la de los cursos anteriores.

De los datos anteriores 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 se matricularon 18 estudiantes e impartieron docencia 18 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.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

El personal académico de la UV y en concreto en el Máster de Aproximaciones Moleculares en Ciencias de la Salud 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.

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 acreditación estatales y autonómicas. Por ello, los criterios para asignar la docencia en el 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 académica e 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	106	68	58

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 externos, que son especialistas en diversos ámbitos investigadores del entorno académico e investigador de la titulación.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

El máster que estamos evaluando **NO** tiene prácticas externas curriculares.

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

En el plan de estudios del Máster de Aproximaciones Moleculares en Ciencias de la Salud se especifica que el Trabajo Fin de Máster (TFM) es obligatorio y se computa con 15 créditos. El objetivo de este trabajo es la realización de una 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 tutelar los TFM 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.

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.

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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

El título de Master en Aproximaciones Moleculares en Ciencias de la Salud, se implantó en el curso 2009-10, por lo que disponemos de la información de varias anualidades, aunque en este informe nos centramos en los datos de 2017-18.

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.

Posteriormente vamos a ir analizando los bloques de la encuesta, pero antes de realizar el análisis es importante destacar que casi todos los ítems han alcanzado una puntuación superior o similar a la alcanzada por el global de Máster. En la mayoría de los casos, además, han mejorado o mantenido (en un caso) las puntuaciones con respecto al promedio de las obtenidas en las anualidades anteriores. Así, la puntuación media final ha sido de 4,21, por encima de la puntuación del global de los Másters (4,11) e idéntica (4,21) a la del promedio de las valoraciones alcanzadas en los anteriores cursos académicos, aunque ligeramente menor que la obtenida en 2016-17 (4,41).

En el bloque de Materiales y guía docente el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,28 superior a la global de los Másters (4,05) y al del promedio de los cursos anteriores (4,14).

El ítem mejor valorado en este bloque es el 1 "Se han completado los aspectos fundamentales planteados en la guía docente", que ha obtenido un 4,57 (similar a la puntuación del curso anterior que fue de 4,52) y estando por encima de la media de los Másters, que es de 4,18.

Esto se debe a que desde la CCA se ha trabajado para que todas las guías docentes de la titulación estén publicadas y actualizadas antes de la matrícula, dicha información es pública y accesible en la página web de la titulación.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

www.amcsalud.es. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el 2 “El material de estudio te ha facilitado el aprendizaje”, con un 4,00, (ligeramente inferior al curso anterior que fue de un 4,19) y ligeramente superior a la media de los Másteres, que es de 3,93.

Respecto al bloque de Metodologías Docentes, la media global de 4,16 ha sido superior a la media global de los Másteres (4,05). El ítem mejor valorado ha sido el 4 “La estructura de las actividades es clara, lógica y organizada...”, con un 4,17, superior a la media de la universidad (3,98), aunque ligeramente inferior al curso 2016-17 (4,37). Destacamos que todos los ítems, excepto uno, han sido obtenidos valores superiores a la media de los Másteres de la universidad.

El bloque de Coordinación, ha obtenido una puntuación de 4,18, superior a la del conjunto de los Másteres (3,96), aunque más baja que en el curso 2016-17 (4,51).

En el bloque de Actitud, la media de los dos ítems ha sido de 4,35, ligeramente inferior a la media de los Másteres (4,48) y también a la del curso 2016-17 (4,60), aunque se mantiene en el intervalo promedio de los años anteriores (4,39). Por otra parte, el ítem 10 “Es accesible y está dispuesto a ayudarnos”, mantiene la misma puntuación del curso 2016-17 (4,43).

En cuanto al bloque de Atención de Alumnos, la media (4,20) es casi igual a la del global de los Másteres (4,26) y a la del promedio de las puntuaciones obtenidas en los años anteriores (4,23).

La puntuación del bloque de Evaluación, ha sido la más alta de la encuesta (4,45), superior a la de la media de los Másteres (4,08) y también a la de los años académicos anteriores.

Por último, el bloque Global donde se valora la satisfacción general (ítem 13) y la recomendación a otros estudiantes (ítem 14), ha obtenido una puntuación de 4,09 para el ítem 13, superior a la del global de los Másteres (3,99) y similar al promedio de los cursos anteriores evaluados (4,11). En cuanto al ítem 14, la puntuación ha sido de 4,00, similar a la obtenida por el global de los Másteres (4,03) y ligeramente menor a la del promedio de los cursos anteriores (4,11).

La Comisión de Coordinación Académica del Máster está satisfecha por los resultados de la evaluación docente del curso 2017-18, lo que nos anima a seguir trabajando en la misma línea para cursos venideros.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 Aproximaciones Moleculares en Ciencias de la Salud no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los dos seguimientos que se han llevado a cabo que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como satisfactorias.

En la renovación de la acreditación el bloque fue valorado como ADECUADO, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y el número de catedráticos y titulares que participan en la docencia de este máster.

La Comisión de Coordinación Académica del Máster no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias, tal como hemos comentado anteriormente, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto de los estudiantes matriculados.

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				



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.					
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	
La CCA considera que no hay puntos débiles.					