



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN BIENESTAR SOCIAL: INTERVENCIÓN FAMILIAR
 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	29	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a				Puntuación	14 (48,28%)	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a				Puntuación	23 (79,31%)	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo				Puntuación	22 (75,86%)	
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes				Puntuación	CATEGORIA	%
							CU	6.90	
							TU	37.93	
							CEU	0	
							TEU DOC	3.45	
							TEU	0	
							PCD	20.68	
							PAD	10.34	
							PA	0	
							PC	0	
	Asociados	20.68							
	Visitantes	0							
	Otros	0							
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes				Puntuación	CATEGORIA	%		
	CU	8.95							
	TU	43.30							
	CEU	0							



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN BIENESTAR SOCIAL: INTERVENCIÓN FAMILIAR
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				TEU DOC	1.20
				TEU	0
				PCD	17.80
				PAD	16.80
				PA	0
				PC	0
				Asociados	11.50
				Visitantes	0
				Otros	0
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	184
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	76	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	30	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	3.96	



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES

- evaluación del profesorado).
- Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

- CU- Catedrático de Universidad
- TU- Titular de Universidad
- CEU- Catedrático de Escuela Universitaria
- TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR
- TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR
- PCD- Profesor Contratado Doctor
- PAD- Profesor Ayudante Doctor
- PA- Profesor Ayudante
- PC- Profesor Colaborador
- Asociados
- Visitantes
- OTROS

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 en Bienestar Social: Intervención Familiar. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2018-2019 distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten. En este sentido y tal como se muestra en la tabla precedente en el Máster participan:

- Dos Catedrático de Universidad (CU), con 6.9 créditos de docencia.
- 10 Titulares de Universidad (TU), que es el grupo más numeroso de docentes que concentra también el mayor número de créditos, con 43.78 créditos.
- Un Titular de Escuela Universitaria doctor (TEU), que imparte 1.2 créditos. Desde la implantación del Máster se ha ido reduciendo el número de TEU al mismo tiempo que se incrementaba el número de TU.
- 6 Profesores Contratados Doctor, con 17.8 créditos.
- 3 Profesores Ayudantes Doctor, con 16.8 créditos.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN BIENESTAR SOCIAL: INTERVENCIÓN FAMILIAR
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Hay seis profesoras asociadas, vinculadas a la asignatura de prácticas de laboratorio, con 11.5 créditos. Hay que destacar que desde el curso 2010-2011, en el que había 9 asociados, se ha ido reduciendo de forma progresiva esta figura en el Máster respondiendo a las observaciones realizadas en el informe de seguimiento de la titulación.
- Los 2 profesores restantes pertenecen a la categoría de externos, y están vinculados a las prácticas de laboratorio (con un perfil profesional) y a la asignatura de metodología (con un perfil de doctor). En ambos casos las dos profesoras tienen un alto nivel de especialización aportando su experiencia a la formación dentro del Máster.

El 75,86% del profesorado que forma el cuerpo docente del Máster en Bienestar Social se dedican a tiempo completo a la actividad docente e investigadora dentro de la Universitat de València. Se trata de una circunstancia que sin duda favorece a la titulación y por tanto a sus estudiantes dado que ofrece estabilidad permitiendo acometer iniciativas formativas a largo plazo.

Es necesario señalar que, a pesar de considerar la estabilidad del equipo docente como un elemento notablemente positivo, la prioridad en la configuración del mismo ha sido la idoneidad del perfil del profesorado respecto los contenidos del master. En este sentido los docentes imparten aquellas materias en las que han especializado su trayectoria académica o bien su trayectoria laboral, como es el caso de los profesores asociados (24,69%). La presencia de profesores asociados al cuerpo docente de master representa pues un elemento imprescindible en el propósito de dar valor a un master como el de Bienestar Social, con una clara vinculación con el ejercicio profesional. Es importante pues, como es nuestro caso, 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 profesionales.

Por otro lado contamos con una tasa del 79.31% de profesores doctores, que ha ido aumentando de forma progresiva desde una tasa inicial del 55.6% en el curso 2015-2016. Máxime si consideramos que en el área de Trabajo Social y Servicios Sociales, dentro de la Universitat de València, el número de doctores entre el personal docente es inferior a la media de la Universidad. La incorporación de doctores ha sido un compromiso de la dirección en beneficio de la titulación que lleva adelante una estrategia de mejora.

Por tanto, el perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios, tanto si está centrado en la investigación como en el ejercicio de la profesión, su cualificación y calidad científica está altamente relacionada con los contenidos del Máster. Los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten,



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN BIENESTAR SOCIAL: INTERVENCIÓN FAMILIAR
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

tanto en el caso del profesorado estable como en el de los asociados, que son especialistas en diversos ámbitos de actuación del entorno profesional de la titulación. En consecuencia contamos con expertos en el análisis e intervención en familias, menores, adolescentes y jóvenes, tanto desde un aspecto colectivo como individual.

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 37 estudiantes matriculados e impartieron docencia 29 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.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
Número de profesores	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
29	184	76	30

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 a tiempo completo (23 profesores) como en el de los asociados a tiempo parcial (6 personas), que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

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

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.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN BIENESTAR SOCIAL: INTERVENCIÓN FAMILIAR
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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.

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.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN BIENESTAR SOCIAL: INTERVENCIÓN FAMILIAR
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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.
- 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 tendrá prioritariamente una formación específica en el ámbito de las ciencias sociales (en particular, trabajo social), aunque el perfil de los tutores no está cerrado. No obstante, para poder realizar la tutorización de estudiantes del máster su actividad profesional debe estar vinculada con los centros en los que se realizan las prácticas que tendrán las siguientes características:

- Centros, Recursos y Programas de Servicios Sociales generales, con intervención en el ámbito de la familia.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

• Centros, Recursos o Programas de Atención a menores, jóvenes, personas mayores o familias en situación de exclusión. 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.

Estos aspectos quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes, así como en la información que envía ADEIT a los posibles centros.

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 en Bienestar Social: Intervención Familiar se especifica que el trabajo fin de máster es obligatorio y se computa con 15 créditos. El Trabajo Fin de Máster está orientado a la puesta en marcha de un trabajo que permita desarrollar los conocimientos y habilidades adquiridos por los estudiantes a lo largo del Máster, especialmente a través de los módulos de prácticas y aquellos otros relacionados con las metodologías de investigación aplicada al Trabajo Social, así como la aplicación e integración del conjunto de los contenidos teóricos y prácticos adquiridos durante el proceso de formación. La realización del TFM podrá tener dos tipos de orientaciones:

1) Orientación hacia la intervención: Dentro de esta modalidad se contempla que el trabajo pueda ir dirigido hacia el diseño de un proyecto de intervención, el análisis de casos o la elaboración de guías de buenas prácticas y recursos.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

2) Orientación hacia la investigación: Dentro de esta modalidad los trabajos podrán consistir en el desarrollo de una investigación tanto empírica como documental o bibliográfica.
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.
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 Bienestar Social: Intervención Familiar se implantó en el curso 2013-14, por ello actualmente hemos recogido la información de cinco 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 20 ítems, distribuidos en los siguientes bloques:

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



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN BIENESTAR SOCIAL: INTERVENCIÓN FAMILIAR
CURSO 2018-2019



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.

Vamos a ir analizando uno a uno los bloques de la encuesta, pero consideramos importante señalar que la satisfacción del estudiantado con la docencia es positiva, la valoración global es de 3,96.

En primer lugar, en el bloque de materiales y guía docente el resultado alcanza un valor de 3,76. El ítem mejor valorado en este bloque es el referente al material de estudio 3,84. En el sentido contrario, el ítem que ha obtenido una puntuación inferior es el que responde al hecho de que la guía docente haya sido un punto de referencia ha obtenido un 3.68. Desde la CCA consideramos este aspecto como un objetivo a mejorar sobre todo en la claridad en la que el profesorado haga referencia continuada a la guía docente como documento básico en la organización del contenido de los módulos.

El segundo bloque de la encuesta de satisfacción es el dedicado a las metodologías docentes seguidas en las sesiones. En este aspecto la puntuación media obtenida es de 3.88. Para mejorar esta puntuación, durante el actual curso el profesorado está haciendo un esfuerzo por homogeneizar y clarificar la manera de llevar a cabo las sesiones así como las actividades de evaluación. Dentro de este bloque los ítems con una valoración menor son el referido a si en el desarrollo se fomenta la obtención de habilidades y destrezas, y el que considera si el sistema de evaluación tiene en cuenta también las competencias y los objetivos formativos propuestos, ambos con una puntuación de 3.58. Las referencias a estas puntuaciones nos hacen plantear propuestas de mejoras para el próximo curso.

El tercer bloque es el referido a la coordinación del proceso de enseñanza-aprendizaje, un bloque en el que el profesorado del master ha recibido una valoración de un 3,66. En este de indicadores se valora lo referido al cumplimiento por parte de los docentes de sus obligaciones respecto al trabajo en clase.

A continuación el bloque referido a la actitud mantenida por los docentes es altamente positivo, valorada en un 4,55. La valoración es muy positiva llega a superar la media de la UV (4.38). En este bloque el ítem más valorado es el respeto que los profesores muestran a los estudiantes que se sitúa en un 4,66 –lo que significa que se mantiene si nos fijamos en el los cursos anteriores-. El aspecto menor valorado por los/as estudiantes es la capacidad de establecer una ayuda al estudiantado, un 4.45.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN BIENESTAR SOCIAL: INTERVENCIÓN FAMILIAR
CURSO 2018-2019



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Y por último en lo referente al sistema de evaluación se alcanza la puntuación de 3.90. Se trata de una valoración positiva que no lleva a plantearnos una acción de mejora porque no considera necesario.

La CCA estudiará si los datos de este curso se deben a una situación puntual, derivada de una mala valoración de algún docente o asignatura. Dado que la valoración global de la docencia se mantiene en un 3.96.

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 Bienestar Social: Intervención Familiar señala que la tasa de PDI doctor ha pasado del 55,6%, 2015-2016 después de que la CCA haya puesto en marcha las estrategias adecuadas para dar respuesta a esta carencia y actualmente la tasa de PDI doctor es del 79,31%.

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		



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER EN BIENESTAR SOCIAL: INTERVENCIÓN FAMILIAR
CURSO 2018-2019



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.

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.

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
Programa docente	Acercar los documentos: programas, guías y materiales al estudiantado a través del Aula Virtual	ALTA	Curso 2019-2020	Coordinadores CCA
Organización de la docencia	Establecer unas sesiones más dinámicas y con periodos de descanso más frecuentes	MEDIA	Curso 2019-2020	CCA PAS Facultad
Proceso de enseñanza aprendizaje	Implicar en los sistemas de evaluación al alumnado	MEDIA	Curso 2019-2020	CCA Coordinadores Dirección