



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018**



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

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS											
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 	EVIDENCIAS									
		Para su análisis conjunto se indican los valores de los cursos 16-17/17-18									
		Indicadores									
		Total de PDI							Puntuación	22/27	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a					Puntuación	62.5/70.3 %		
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a					Puntuación	87.5/92.6 %		
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo					Puntuación	87.5/81.5%		
		I.RH2.04	Número de PDI por cuerpos docentes					Puntuación	CATEGORIA		%
									CU	12.5/18.5	
									TU	45.8/48.2	
									CEU	4.2/3.7	
									TEU DOC		
									TEU		
									PCD	20.8/3.7	
									PAD	4.2/7.4	
	PA										
	PC										
	Asociados	12.5/14.8									
	Visitantes										
	Otros	0.0/3.7									
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes					Puntuación	CATEGORIA		%		
	CU	14.0/26.0									
	TU	47.0/57.0									
	CEU	4.2/4.4									



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>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 					TEU DOC	
					TEU	
					PCD	25.7/2.9
					PAD	4.7/3.4
					PA	
					PC	
					Asociados	4.4/5.6
					Visitantes	
					Otros	0.0/0.6
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	148/151
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	75/79	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	55/63	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	4.37/4.46	
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 • Asociados • Visitantes • OTROS 						



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

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:

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							
2015-16	Reducción de la dedicación del Director a las Practicas externas (PE)	Distribuir la carga de tutorización al resto de profesorado	BAJA	Comisión de Título	2017	Sin determinar	X SI <input type="checkbox"/> NO-Justificación: Se ha disminuido el porcentaje de créditos de las PE que tenía el Director del Máster. 6 profesores más han participado en la tutorización de las PE.
2015-16	Posible disminución de las tasas PDI, funcionario, doctor y a tiempo completo por próximas jubilaciones de profesorado	- Incorporar a profesorado cualificado que aún no participa en el Máster - Solicitar al Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica la contratación de profesorado estable	MEDIA	Dirección del Máster/ Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica	2017	Sin determinar	X SI <input type="checkbox"/> NO-Justificación: La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. En los dos últimos años se han incorporado 5 nuevos profesores AD en el Departamento, en octubre de 2017 se propició la promoción a Cu de dos profesores y en julio de 2018, la de otros 5 a TU. Todos estos profesores tienen vinculación con el Máster.
2015-16	Errores de identificación de profesorado Doctor	Actualización datos PDI asociado que son doctores	BAJA	Dirección del Máster/ Vicerrectorado	2016	Curso 2017-18	SI X NO-Justificación Actualmente aún no se



**RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018**



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

				de Profesorado y Ordenación Académica			ha corregido este error pero a partir de 18/19 sólo afectaba a un profesor además que ya ha promocionado a AD.
PROGRAMA DOCENTIA							
2015-16	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	2015	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

Las acciones de mejora se han realizado adecuadamente y están consiguiendo o han conseguido los objetivos



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

pretendidos.

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 Universitario en Ingeniería Química. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado distinguiendo por categoría docente y número de créditos que imparten. El análisis se realizará fundamentalmente del curso 17/18, y se utilizarán los datos de curso previos a nivel comparativo.

En el curso 17-18 participaron 27 profesores en la docencia del Máster, frente a los 22 y 21 de los cursos previos. El aumento del número de profesores está relacionado fundamentalmente con la incorporación de profesorado del Departamento de Ing. Química que no tiene asignada docencia en las asignaturas convencionales pero que ha empezado a participar en las Prácticas externas (donde se incorpora un profesorado asociado nuevo) y los Trabajo Fin de Máster (la mayoría de las nuevas incorporaciones eran ayudantes doctores de reciente incorporación a la Universidad).

La distribución del profesorado y la docencia por categorías en el curso 17/18 fue: 5 Catedráticos de Universidad – CU- con un 26.1 % de los créditos (en el 15/16 eran 3 con un 18%), 13 Titulares de Universidad –TU-con un 56.9 % de los créditos (en el 15/16 10 con un 53% de la docencia), 1 Catedrático de Escuela Universitaria – CEU con un 4.4 % (ídem en el 15/16, 1 Contratado Doctor con un 2.9 % (en el 15/16 3 con un 12.32%), 2 Ayudantes Doctor con el 3.4% (en el 15/16 existía 1 con el 2.64% de la docencia), 4 profesores asociados (en el 15/16 teníamos 3 con un 8.5% de los créditos) y 1 Personal investigador en formación (otros) con el 0.6% de los créditos y que no existía en los cursos previos.

Como se puede observar, en el último curso además se ha incrementado notablemente la cantidad de profesores en las categorías de funcionario (CU y TU) debido a las posibilidades de promoción que han existido estos dos últimos años. Así pues, no sólo la distribución es adecuada, sino que además se tiene una evolución que se considera muy positiva.

En el curso 17/18, excepto uno de los profesores asociados (especializado profesionalmente en seguridad industrial) y el personal investigador en formación, todos los profesores eran Doctores (92.6%), incluidos el resto de profesores asociados. Este valor sigue manteniéndose en valores muy altos, lo que se considera positivo.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Comparando con la distribución de profesorado por categorías estimada en la memoria de verificación del título, CU (31.16%), TU (48.65%) CD (5.4%) AD (31%.1) y Asociados (13.5%), los valores globales son razonablemente semejantes y las diferencias se deben en gran parte a la lógica evolución y cambio en la asignación prevista y en la categoría del profesorado implicado. Así, por ejemplo, el profesorado funcionario en el curso 17/18 fue de un 70,4% (frente al 70 % previsto en la memoria de verificación), el profesorado doctor un 92.6% (92% en memoria) y el profesorado a tiempo completo de un 81.5% (86% en memoria).

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 2017-2018 existían 47 estudiantes en el en el Máster, contabilizando tanto a los de nuevo ingreso (21) como a los de segundo año (mayoritariamente haciendo el TFM o con matrícula parcial), e impartieron docencia 27 profesores de la Universitat de València.

De los datos podemos garantizar que el profesorado es más que suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes adecuadamente. Por las razones expuestas, esta CCA considera que la distribución del profesorado y de la docencia impartida entre las distintas categorías docentes ha sido adecuada para el adecuado desarrollo de la docencia del Máster en Ingeniería Química.

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 Universitario en Ingeniería Química reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en la titulación adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios.

En el caso de este título, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado del Departamento de Ingeniería Química (24 de los 27 profesores en el curso 17/18) implicado en las actividades de investigación, desarrollo e innovación vinculadas a su docencia.

En conjunto, el profesorado del título está avalado tanto por su experiencia docente, como por su labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatal y autonómica, y en su participación en los proyectos de investigación competitivos. También es muy importante la labor llevada a cabo en cuanto la transferencia tecnológica con una cantidad considerable de proyectos con organismos y empresas.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el caso del profesorado asociado que imparte docencia en la titulación, está correctamente cualificado y tiene una gran experiencia profesional relacionada con determinados aspectos específicos del ámbito de estudios (seguridad industrial, organización proyectos y gestión de la I+D+i) y, en la mayoría de los casos, también reúne una gran experiencia docente, al haber participado en la docencia de otros títulos Grados y Másteres en años anteriores.

En el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada para el profesorado de la titulación:

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL				
Cursos	Número	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
15/16	21	129	68	47
16/17	24	148	75	55
17/18	27	151	79	63

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado estable, los cuales son el 81 % de la titulación en el curso 17/18. Los datos parecen razonablemente buenos, denotando que el profesorado implicado en el Máster reúne el nivel de calificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.

La variación de los indicadores de calidad docente e investigadora se puede considerar positiva, y está siguiendo la normal evolución asociada a las jubilaciones (2), promociones del profesorado (2 a CU, 4 a TU) y nuevas incorporaciones de profesorado joven (3 nuevos AD) que ha existido en la plantilla estos dos últimos años.

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.

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

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Máster Universitario en Ingeniería Química oferta una asignatura



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

denominada Prácticas Externas de 6 créditos y con carácter obligatorio.

El objetivo de esta asignatura es ampliar la formación de los estudiantes universitarios en las áreas operativas de Instituciones o Empresas para conseguir profesionales con una visión real de los problemas y sus interrelaciones, preparando su incorporación futura al trabajo productivo o la investigación. Desde esta asignatura se ofrece a los estudiantes la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre algunas de las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el título.

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.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este máster, está formado y tiene experiencia suficiente 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. En el curso 17/18 participaron 2 CU, 2 TU, 1 AD y un profesor asociado, todos ellos con experiencia previa en la tutorización de PE.

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/>) de la Universitat de València encaminado hacia la excelencia en las tutorías de las prácticas externas, mediante un programa de formación encaminado a mejorar las competencias que poseen los tutores de prácticas externas que colaboran con la Universitat de València, tanto los profesores tutores académicos como los tutores de las empresas o entidades.

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:



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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 programa 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

En la actualidad dos de los tutores académicos (con más de la mitad de las prácticas tutorizadas en la titulación en el curso 17/18) han obtenido la acreditación de calidad dada por ese sistema de evaluación, y además uno de ellos participa como docente en la impartición de este programa. Otro indicador de calidad la docencia en las prácticas externas es el número de prácticas extracurriculares que los alumnos hacen de forma voluntaria en la titulación, que suele ser de un número similar o incluso superior al número de prácticas curriculares, lo que denota el interés y la buena aceptación de las prácticas en empresa por parte de los estudiantes.

El modelo de calidad para las prácticas externas 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.

Anualmente intervienen en las prácticas externas de la Universitat de València más de 6.000 tutores, de los que 1.200 son



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

Es conveniente que el tutor de empresa tenga preferiblemente una formación específica similar, en este caso en alguna de las ingenierías de carácter más tecnológico afines a la titulación (química, industrial, etc.), aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.

Gran parte de los tutores de empresa que han actuado en la titulación tienen una amplia experiencia en la tutorización de estudiantes en diversas titulaciones (Grado o antigua Ingeniería Química) y se tiene una relación continuada en el tiempo con los mismos.

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.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Tal y como aparece en la Memoria de Verificación del título (criterio 5, Planificación de la Enseñanza), en el plan de estudios del Grado en Ingeniería Química se especifica que el Trabajo Fin de Máster (TFM) es obligatorio y se computa con 15 créditos.

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 sea Doctor, que supervise la tarea del alumnado.

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. Se ha establecido un procedimiento de Trabajo Fin de Máster en la titulación donde se establece y describe los aspectos más importantes del TFM: la organización, la solicitud, la elaboración, la tutela, la presentación, la defensa, la evaluación y la gestión administrativa (<http://www.uv.es/etsedoc/TFM/Procedimiento%20TFM%20MIQUI.pdf>).

Se ha establecido una Comisión de Trabajo Fin de Máster para gestionar las cuestiones de gestión relacionadas al TFM (aprobación de temas de TFM, nombramiento de tribunales, aprobación de potenciales tutores, etc.).

En el curso 16/17, que era el primer año donde se implantó el TFM en el título 10 alumnos defendieron con éxito el TFM y el número creció hasta 21 en el curso 17/18. El número de tutores académicos fue de 13 y 19 en esos dos cursos académicos, respectivamente. Con frecuencia (90%) se disponía de dos tutores y más de la mitad de los TFM el trabajo se había realizado en colaboración con una entidad externa., lo que se considera muy positivo en la formación aplicada del título. También es necesario indicar que se ha tutorizado el TFM (Mater Thesis) de dos estudiantes de la Universidad de Ghent en el seno del programa ERASMUS.

En el curso 16/17 participaron 13 profesores en la tutorización de los estudiantes y el número creció hasta 19 en el curso 17/18. Todos los tutores de la Universitat han sido miembros del Departamento de Ingeniería Química.

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



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El título Máster Universitario en Ingeniería Química se implantó en el curso 15-16, contando por tanto con la evaluación de dos anualidades 15/16, 16/17 y 17/18.

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante comentar que el cuestionario de evaluación del profesorado se ha modificado desde el curso 16/17, ya que se ha adaptado al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA) que actualmente está en fase piloto, con lo que no es posible compara directamente la evolución de algunos de los ítems evaluados en el curso 15/16.

La encuesta actualmente 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 4,35 y 4,50 en los cursos 16/17 Y 17/18 (muy superior a la media de la Universitat de València, más de 0.3) y supone una continuación e incluso mejora con respecto al curso 15/16 (4,31).

El ítem mejor valorado en este bloque es, se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,65 (4,16 en el curso 16/17), estando por encima de la media de la UV que es de 4,15. El ítem referente al material de estudio te ha facilitado el aprendizaje que obtiene un 4,35 (4,20 en el 16/17) también está muy por encima de la media de la Universitat (3,91), lo que se valora positivamente. Estos indicadores denotan la buena preparación que los profesores hacen de las diferentes asignaturas.

En el bloque **Metodologías docentes** el resultado global es de nuevo muy positivo. Con 4,40 y 4,31 en los cursos 16/17 y



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

17/18 muy superior a la media de la Universidad (4,05 en los dos cursos) y mejor que el resultado obtenido en este título en el curso 15/16. Los ítems mejor valorados son Potencia el trabajo autónomo de los y las estudiantes, Fomenta la participación en las diferentes actividades, y Explica con claridad los conceptos que incluye cada lección, aunque en todos los ítems la valoración del título en el curso 17/18 está por encima de la media de la universidad lo que indica la buena percepción de las metodologías de aprendizaje empleadas que tiene los estudiantes.

El bloque **coordinación** con 4,50 y 4,30 en los cursos 17/18 y 16/17 (4,30 en el 15/16) de nuevo muestra valores muy superiores a los de la universidad (inferior a 3,98) y en tendencia creciente en valoración. De nuevo, la valoración de los estudiantes parece muy positiva.

En el bloque **Actitud** los resultados de las encuestas indican valores altos 4,62 y 4,64, algo superior a los de la Universitat (4,50) y al obtenido en el curso 15/16.

En el bloque **Atención a los alumnos** los resultados de los cursos 17/18 y 16/17 han sido 4,71 y 4,50 muy superiores a los de la Universitat (inferior a 4,27). La excelente valoración de los estudiantes en este ítem, junto con la del anterior lo que indica la buena predisposición del profesorado para facilitar el proceso de aprendizaje al estudiante.

En el bloque **Evaluación** en los cursos 17/18 y 16/17 se ha obtenido un 4,41 y 4,22, respectivamente, de nuevo superior a la valoración promedio de la Universitat (inferior a 4,06).

En la **Valoración Global** es también muy positiva con una puntuación del ítem de recomendación de la asignatura de 4,38 y 4,35 en los cursos 17/18 y 16/17 (4,23 en el 15/16 y superior en más de 0,35 puntos a los de la Universitat) y de recomendación del profesor con 4,35 y 4,37 (4,17 en el 15/16 y superior en más de un 0,3 a la media de la Universitat)

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 título no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico.

La necesaria incorporación progresiva del profesorado más joven (AD) a la docencia de la titulación se considera en general



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

muy positiva a tenor de la mejora en los resultados de la valoración del profesorado. Tan sólo se ha percibido algún punto no del todo satisfactorio del alumnado en relación con el profesorado de la Asignatura Dirección y Organización de empresas, lo que se debe analizar.

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 grado de satisfacción de los estudiantes la metodología de las asignaturas y el profesorado de la titulación es muy satisfactorio. No obstante, desde la CCA, con la colaboración del profesorado, se continuará trabajando en la revisión de las guías docentes, el aumento de la coordinación entre asignaturas, la difusión de buenas prácticas entre los profesores y el fomento de la asistencia a tutorías
La estructura del personal académico es adecuada a las necesidades del programa formativo.
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora
Perfil del personal académico (tutores académicos) de las prácticas en empresa y de los TFM



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI
MÁSTER UNIVERSITARIO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CURSO 2017-2018



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Elevado número de TFM con aplicación práctica y en colaboración con empresas

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
Insatisfacción con profesorado de Dirección y organización de Empresa	Análisis y propuesta de acciones correctoras para la docencia de la asignatura.	Media	Curso 18/19	CCA/ Dirección del Máster/Dirección del Departamento de Dirección de empresas
Mejorar la homogeneidad del profesorado en la evaluación de los TFM	Propuesta de criterios de evaluación	Baja	Curso 18/19	CCA del Máster