

TÍTULO: Máster en Estudios Latinoamericanos: Cultura y Gestión

Fecha de elaboración: 25 de mayo de 2023

DIMENSIÓN 1. GESTIÓN DEL TÍTULO.

CRITERIO 1. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE WEB (IPD):

Análisis y toma de decisiones:

La página web funciona mejor que en años anteriores, ya que los dos encargados de mantenerla al día (el coordinador y un miembro de la CAM y de la CGIC) la actualizan varias veces al mes. A ella se suben las noticias sobre seminarios, horarios, convocatorias de defensas de TFM, convocatorias de premios, actividades, congresos, etc., en los que los profesores del máster están involucrados, etc. También se actualiza anualmente la lista de profesores, las guías docentes y otros datos que van cambiando con el tiempo. La satisfacción del alumnado con la web es de 3.86, mientras que la web del centro obtiene un 3.71. En cuanto al grado de satisfacción con la difusión web del plan de estudios, la media de nuestro título es de 3.86, mientras que la de la ugr es de 3,47 y la del área de 3.64.

Puntos fuertes identificados:

-Actualización casi inmediata de datos sobre actividades

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

-No se han identificado, ni el informe de la DEVA de 2019 hacía referencia a ello.

CRITERIO 2. APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD:

Análisis y toma de decisiones:

En el cuadro de mando de la titulación se advierte una mejora en la satisfacción con la información sobre el procedimiento de reclamaciones y sugerencias: por parte del estudiantado subió de 2.00 y 2.88 en años anteriores a 3.71, y de 4.45 y 3.93 a 4.75 por parte de los profesores; en cuanto al PAS, pasó de 3.77 a 3.17 en el año siguiente y en el 2021-2022 ha vuelto a subir a 3.50. En el informe final de la DEVA en la renovación de la acreditación de 2019 se insistía, en este criterio, 2 en la necesidad de mejorar el sistema para obtener respuestas de los estudiantes a las encuestas. En el cuadro de mando de los indicadores de la titulación se observa una notable mejora en el último año, pues se ha pasado de 23.68, 21.21 y 32.14 en los tres años anteriores a 64.29 en 2021-2021.

Puntos fuertes identificados:

-Se ha mejorado la satisfacción con la información sobre el procedimiento de reclamaciones y sugerencias.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

-No se observan puntos débiles en la actualidad

CRITERIO 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA

Análisis y toma de decisiones:

Se ha realizado una modificación para mejorar todavía más la satisfacción con los contenidos y la estructura del título. En el informe final de la DEVA de 2019 se veía muy positiva la modificación hecha en 2017-2018. En esta ocasión la modificación ha sido menor pero con detalles importantes: la asignatura "Estudios Culturales Latinoamericanos", dada su importancia, se ha trasladado al módulo 1, que es impartido para todos los matriculados en el máster (módulo troncal), se le ha añadido un ECTS (ahora tiene 4) y se ha pasado la asignatura "El discurso de la emancipación americana" al módulo 4 (de optatividad), con un crédito menos (3). Por otro lado, se ha dividido en dos la asignatura de Metodología de la Investigación, que tenía hasta ahora 6 créditos. A partir de

esta modificación, son dos asignaturas de 3 créditos: “Metodología de la investigación I: seminarios interdisciplinarios”, que correspondería al contenido anterior, algo sintetizado, y “Metodología de la Investigación II: Humanidades digitales”, añadiendo así un contenido que hasta ahora no se impartía en el máster y que tiene mucha importancia en la investigación actual en Humanidades.

También se ha señalado en ese Modifica la necesidad de poseer el C1 para ser aceptado en el máster, respondiendo así a la indicación del informe de la DEVA de 2019: “una deficiencia que se ha demostrado preocupante es el proceso de selección del alumnado, puesto que no se han establecido unos criterios claros, debido a que se aceptan alumnos sin el adecuado conocimiento de español para poder seguir el desarrollo del título”.

Además, para asegurar que el C1 que presentan los estudiantes extranjeros se ajusta al nivel que teóricamente representa, se hacen entrevistas previas por zoom a los estudiantes extranjeros que provienen de zonas muy alejadas del contexto hispano para comprobar que realmente tienen un nivel adecuado. Hemos comprobado en 2020-2021 que la selección ha mejorado bastante.

El informe de la DEVA también proponía que “Se debe fijar el perfil de ingreso del alumnado extranjero que debe acreditar un conocimiento un adecuado conocimiento del español”. Para responder a esa necesidad, en el Modifica de 2020 se ha elaborado una lista de titulaciones que dan acceso al máster, dividiéndolas por afinidad en grupos de prioridad alta, media, baja o resto. El grado de satisfacción con la planificación y desarrollo de la enseñanza ha sido en los alumnos mucho mayor que en 2018-2019 (2,92) y algo menor que en 2020-2021 (3.85), ya que se ha obtenido un 3.71. en cuanto a ese mismo ítem en el profesorado, se mantiene en un nivel excelente (4.53). en cuanto al número de matrículas, la tabla 3.1. acredita 28 de 30 posible, igual que el año anterior. En realidad ha habido más de 30, porque algunos estudiantes de segundo año, que no acabaron el máster, se han vuelto a matricular. De esa forma, se ha cubierto el cupo de 30, que se ha completado con los 10 alumnos del máster doble con Secundaria, llegando así a los 40 estipulados en memoria entre las dos modalidades.

Puntos fuertes identificados:

-Mejoramiento del currículum y de la estructura del máster, nuevos criterios de admisión y de afinidad por materias para la selección del alumnado. En 2021-2022 la nota media de admisión fue de 7.75.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

-Mejorar la coordinación horizontal para que en algunas asignaturas no se repitan materiales. Eso ocurre en Estudios Culturales y Filosofía Latinoamericana. Como plan de mejora se propone que se revisen las guías docentes para que los temarios no tengan contenidos que se solapan.

DIMENSIÓN 2. RECURSOS.

CRITERIO 4. PROFESORADO

Análisis y toma de decisiones:

En las tablas 4.1. a 4.4 del cuadro de mando, los niveles se mantienen de un modo elevado e incluso en algunos aspectos mejoran levemente, en cuanto a número de profesores: 38 PDI en total, 29 permanentes, 31 doctores, 31 a tiempo completo, 11 catedráticos, 17 titulares, 27 profesores con uno o más sexenios, 11 sin sexenios (los ayudantes doctores y los que no son PDI de la ugr), y una mayoría clara de profesores con más de 15 años de experiencia docente (22). En el informe sobre la satisfacción de los estudiantes, la labor del profesorado alcanza un 4 sobre 5, un número bastante satisfactorio. También se especifica en el cuadro de mando que hay 4 docentes en proyectos de innovación docente (tabla 4.5) y que hay 4 profesores que participan en el plan FIDO. En la tabla 4.6, que especifica la satisfacción de la actuación docente por años, todos los valores oscilan entre el 4.39 y el 4.62, siempre por encima de la media de la ugr, menos en un caso (4.40 máster y 4.45 ugr), con una diferencia casi inapreciable. En cuanto a los criterios de selección del profesorado para la dirección de los TFM, a principio de curso se tiene una reunión con todos los alumnos para explicarles todo el proceso de la tutoría del TFM y se les explican las áreas de conocimiento y quiénes son los especialistas en cada área, información que también se recoge en un lugar visible y fácil de consultar en la web del máster.

En el informe de la DEVA de 2019 había dos recomendaciones, la primera relativa a la coordinación docente en un título con tantas áreas de conocimiento, departamentos y facultades. Esa coordinación ha mejorado mucho debido al contacto constante de la coordinación con cada uno de los responsables de cada área. Es decir, se ha implementado un mecanismo para que haya un coordinador de cada área que esté siempre en contacto con el coordinador del título para cualquier eventualidad o plan de mejora de las asignaturas y la coordinación docente de cada área.

La segunda recomendación tenía que ver con la definición del perfil del profesorado que supervisa las prácticas externas. Los dos profesores encargados de ello son expertos precisamente en gestión de patrimonio. Hemos introducido en un lugar visible y fácil de localizar el CV de cada uno de ellos, haciendo hincapié en sus méritos como gestores culturales o expertos en gestión del patrimonio. Además de eso, hay una persona que coordina todo el proceso de adjudicación de las prácticas a cada estudiante, que está en constante contacto con los coordinadores de las prácticas y con el coordinador del máster.

Puntos fuertes identificados:

-La categoría profesional de los profesores, su experiencia docente, la satisfacción de los estudiantes con las actuaciones docentes.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

-Los profesores de una misma asignatura deberían estar mejor coordinados. En la tabla I de satisfacción de estudiantes ese ítem es algo bajo: 2.93. se propone una acción de mejora en ese sentido, mediante una reunión con los profesores de las distintas asignaturas en que hay varios, para analizar la coordinación. Se ha preguntado al respecto a los alumnos del curso presente y se ha comprobado que todavía hace falta una mejor coordinación. Se necesita una mayor concreción de la división por materias de cada profesor en esas asignaturas compartidas y sobre todo el cumplimiento de los criterios definidos en las guías docentes por parte de todos los profesores de un modo homogéneo y común.

CRITERIO 5. INFRAESTRUCTURAS, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS

Análisis y toma de decisiones:

En el informe de satisfacción de los estudiantes del curso 2021-2022, tabla 1, ítem 10, la satisfacción con las infraestructuras e instalaciones y medios disponibles es de 4.07, y la satisfacción con los servicios complementarios (Biblioteca -variedad y suficiencia de manuales-, disponibilidad de espacios para trabajos en grupo, disponibilidad de espacios para estudio y trabajo individual, etc., ítem 11), es de 4.46. Estos datos son muy positivos. En el cuadro de mando, la satisfacción de los estudiantes con los recursos es menor (3.57), así como la del PAS (3.48), pero la del profesorado es magnífica (4.65).

En cuanto a los programas de movilidad, en la tabla 2 hay un 3.84 de satisfacción por parte de los alumnos en el informe de satisfacción del curso 2021-2022, y en la tabla 3 hay un 3.08 en el grado de satisfacción con la oferta de movilidad. Si analizamos el cuadro de mando, los porcentajes suben: en la tabla 5.2. el grado de satisfacción de los alumnos con la oferta de movilidad es de 4.00 y el grado de satisfacción de los profesores es de 4.75.

Los indicadores de las prácticas son los siguientes: en el cuadro de mando no hay valoraciones de los alumnos, pero los profesores otorgan un 4.70 a la satisfacción con la oferta de entidades de prácticas externas, y los tutores externos otorgan un 4.00 a la adecuación de las prácticas al perfil del título.

Puntos fuertes identificados:

-La satisfacción con los recursos, en general, es muy buena.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

-La oferta de movilidad puede mejorar. Este curso ya estamos trabajando en dos nuevos convenios: uno de intercambio y otro de máster doble. En cuanto a las prácticas, los alumnos no han contestado a las encuestas. Se requiere un plan de mejora para conseguir que lo hagan. Se va a poner en marcha un sistema para recoger esa

información, siempre, en septiembre de cada año, por parte de la coordinación del máster de acuerdo con Calidad de la ugr, ya que es el mes en el que suelen terminar las prácticas, como muy tarde.

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

CRITERIO 6. RESULTADOS DEL PROGRAMA FORMATIVO

Análisis y toma de decisiones:

En el cuadro de mando, las calificaciones globales son positivas (tabla 6.1.), ya que no hay ningún suspenso, solo un 3.86% de aprobados, y el sobresaliente alcanza el 40.00%. El único problema reside en los no presentados, cifra elevada (29.15%) dato que se explica por la incidencia de las consecuencias de la pandemia: algunos alumnos volvieron a sus países, no terminaron el máster y lo han retomado posteriormente. Con el TFM (tabla 6.2) pasa algo parecido: 0% suspensos, 3.70% de aprobados, 29,63% de sobresalientes y 7.41% de MH. El dato negativo, nuevamente, es el de los no presentados, demasiado elevado (55.56%) muy superior al de años anteriores, y que tiene la misma explicación que en el caso anterior: se debe a las consecuencias de la pandemia.

Las diversas tasas (tabla 6.3) son también aceptables: graduación 81.82%, eficiencia 90.45% y éxito 100.00%. las dos tasas en las que ha habido resultados bajos tienen que ver con las mismas consecuencias de la pandemia que reflejan los datos de las tablas anteriores: abandono (18,18%, superior a los años anteriores), y rendimiento (68.76%, superior a los años anteriores). A este respecto, hemos estudiado la recomendación que ya nos hacía la DEVA en el informe de 2019: “Se recomienda establecer una programación y criterios para el TFM claros y definidos: carga de trabajo, cronograma de la carga docente y de trabajos de asignaturas, etc., para que pueda ser realizado en el tiempo y forma establecido” y hemos propuesto un plan de mejora, concretado en la información que se ofrece a los estudiantes en la primera semana de curso, el mejoramiento de la información relativa a los TFM en la web del máster, el seguimiento colectivo mediante 2 reuniones con todos los alumnos durante el curso para comprobar si han elegido o no a su tutor y cuál es su orientación, y la información a los profesores sobre procedimientos concretos en la tutorización del TFM durante todo el curso.

A pesar de todos los problemas generados por la pandemia y por las lagunas observadas en la gestión de los TFM, el grado de satisfacción general con el programa formativo (tabla 6.4. del cuadro de mando) es de 4.46 para los estudiantes (la tasa más elevada en los últimos 4 años) y de 4.68 para los profesores, cifras bastante satisfactorias.

Puntos fuertes identificados:

-La satisfacción general con el programa formativo, el número de notas elevadas (sobresalientes, MH), las tasas de eficiencia y éxito.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

-La gestión y los resultados de los TFM, junto con las tasas de abandono y de rendimiento. Plan de mejora: hemos estudiado la recomendación que ya nos hacía la DEVA en el informe de 2019: “Se recomienda establecer una programación y criterios para el TFM claros y definidos: carga de trabajo, cronograma de la carga docente y de trabajos de asignaturas, etc., para que pueda ser realizado en el tiempo y forma establecido” y hemos propuesto un plan de mejora, concretado en la información que se ofrece a los estudiantes en la primera semana de curso, el mejoramiento de la información relativa a los TFM en la web del máster, el seguimiento colectivo mediante 2 reuniones con todos los alumnos durante el curso para comprobar si han elegido o no a su tutor y cuál es su orientación, y la información a los profesores sobre procedimientos concretos en la tutorización del TFM durante todo el curso.

CRITERIO 7. ORIENTACIÓN ACADÉMICA, ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD

Análisis y toma de decisiones:

En el Informe sobre satisfacción de los estudiantes del máster en el curso 2020-2021 se otorga un 3.62 a las actividades de orientación profesional para el desarrollo académico (item 13) y 3.21 a las actividades para facilitar la incorporación futura al mercado (item 14). En cuanto a la utilidad de las actividades de orientación profesional

(item 15) el resultado es de 3.31. De todas formas, la satisfacción general con el título es más elevada, 3.93 (item 19). En el cuadro de mando, el grado de satisfacción con la orientación es más elevada que en el informe, ya que se obtiene un 3.92 en la orientación profesional y un 4.00 en la orientación académica (tabla 7.1), por parte de los estudiantes. El índice de los profesores es superior (3.95 en orientación profesional y 4.68 en orientación académica, tabla 7.1.). las tasas de empleabilidad (tabla 7.2) son las siguientes: la de inserción, tras un año de egreso, es del 42.86%, y la de paro 11.54%. ambas son algo negativas en comparación con otros años. Esos datos mejoran cuando pasan 2 años desde el egreso: inserción 71.43% y paro 9.09%.

Las recomendaciones de la DEVA, sin embargo, iban encaminadas en este punto hacia otros aspectos: mejorar la oferta de plazas para prácticas, y acciones para mejorar la gestión de reclamaciones y quejas. En el primer caso, se ha aumentado el número de convenios tanto en la ciudad como en otras ciudades del país y otros países, sobre todo del orbe latinoamericano. También está funcionando muy bien el convenio con el Instituto Cervantes, que habilita para hacer prácticas en cualquiera de las sedes que hay repartidas por todos los continentes. También hemos adelantado el proceso para elegir prácticas con respecto a los alumnos: la primera reunión la tenemos en noviembre y no en enero, y en ella, además de explicarles con detalle cuáles son los convenios existentes, los animamos a proponer nuevos convenios con empresas con las que ellos se vincularían para hacer prácticas. De ese modo, hemos conseguido convenios con muchas instituciones americanas gracias a la intermediación de los mismos estudiantes, y hemos puesto en marcha un sistema más eficaz de información para que los estudiantes puedan conseguir becas Erasmus+ de intercambio.

En cuanto a la mejora del sistema de gestión de las reclamaciones y quejas, desde 2021-2022, las quejas y reclamaciones se gestionan desde el mismo día en que se publican, por parte de la coordinación del máster, y se gestionan con celeridad.

Puntos fuertes identificados:

-La satisfacción general con el título

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

-La oferta de prácticas. Plan de mejora: se ha aumentado el número de convenios tanto en la ciudad como en otras ciudades del país y otros países, sobre todo del orbe latinoamericano. También está funcionando muy bien el convenio con el Instituto Cervantes, que habilita para hacer prácticas en cualquiera de las sedes que hay repartidas por todos los continentes. También hemos adelantado el proceso para elegir prácticas con respecto a los alumnos: la primera reunión la tenemos en noviembre y no en enero, y en ella, además de explicarles con detalle cuáles son los convenios existentes, los animamos a proponer nuevos convenios con empresas con las que ellos se vincularían para hacer prácticas. De ese modo, hemos conseguido convenios con muchas instituciones americanas gracias a la intermediación de los mismos estudiantes, y hemos puesto en marcha un sistema más eficaz de información para que los estudiantes puedan conseguir becas Erasmus+ de intercambio.

Nota: Cuando las valoraciones realizadas en este autoinforme se basen en datos aportados en el cuadro de mandos de indicadores u otra fuente, se debe indicar a que tabla del anexo hace referencia (incorporando el anexo a este documento) o en caso contrario, copiar la tabla en el cuerpo del mismo.