



**E.RH2.1- Informe de evaluación y propuestas de mejora  
GRADO EN FILOSOFÍA  
CURSO 2015-16**

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS						
EVIDENCIAS						
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</li> <li>Perfil del personal</li> </ul>	<b>Indicadores</b>				
		Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>62</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	<b>Puntuación</b>	<b>48,39%</b>	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	<b>Puntuación</b>	<b>70,97%</b>	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	<b>Puntuación</b>	<b>66,13%</b>	
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					<b>CU</b>	<b>21%</b>
					<b>TU</b>	<b>27,5%</b>
					<b>CEU</b>	<b>-</b>
					<b>TEU DOC</b>	<b>-</b>
					<b>TEU</b>	<b>-</b>
					<b>PCD</b>	<b>13,3%</b>
					<b>PAD</b>	<b>4,8%</b>
					<b>PA</b>	<b>-</b>
					<b>PC</b>	<b>-</b>
<b>Asociados</b>	<b>22,6%</b>					
<b>Visitantes</b>						
<b>Otros</b>	<b>11,3%</b>					
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>		
			<b>CU</b>	<b>27,4%</b>		
			<b>TU</b>	<b>40,4%</b>		
			<b>CEU</b>	<b>-</b>		



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.</li> <li>Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</li> <li>Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.</li> </ul>				<b>TEU DOC</b>	-
				<b>TEU</b>	-
				<b>PCD</b>	<b>13,5%</b>
				<b>PAD</b>	<b>5,2%</b>
				<b>PA</b>	-
				<b>PC</b>	-
				<b>Asociados</b>	<b>10%</b>
				<b>Visitantes</b>	-
				<b>Otros</b>	<b>3,5%</b>
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>342</b>
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>173</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>98</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	<b>4,17</b>	
<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>CU- Catedrático de Universidad</li> <li>TU- Titular de Universidad</li> <li>CEU- Catedrático de Escuela Universitaria</li> <li>TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR</li> <li>TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR</li> <li>PCD- Profesor Contratado Doctor</li> <li>PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>PA- Profesor Ayudante</li> <li>PC- Profesor Colaborador</li> <li>Asociados</li> <li>Visitantes</li> <li>OTROS</li> </ul>					
<p>Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluiremos las acciones de mejora que se establecieron el curso anterior y la situación en la que se encuentra su desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:</p>					



## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

### 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
<b>TASAS</b>							
2013-14	Aumentar la tasa de doctores en la titulación	1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para pasar a TC. 2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico 3 .Dar más valor al mérito de doctor en los baremos de selección de profesorado asociado. 4. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV no están suficientemente actualizadas	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV	2013	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al personal asociado), se vislumbra una mejora en el número de personas que se han matriculado en programas de doctorado, pero el indicador no se ha modificado sustancialmente.
2013-14	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones 2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2013	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Aunque se ha motivado al personal, no se ve la mejora todavía en el incremento del personal acreditado, es una mejora a largo-medio plazo
2013-14	Estabilizar al profesorado de la UV (Ayudante doctor a Contratado Doctor)	Instar a las autoridades pertinentes para que se potencie esta estabilización del personal	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2013	Curso 2017-18	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

								Comisión de Profesorado de la UV		Actualmente imparten docencia X ayudantes doctores, que en un plazo de X años tienen que promocionar a contratado doctor.
<b>TASA DE ASOCIADOS</b>										
2012-13	Mejorar la implicación del personal asociado e intentar reducir su número	1. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores y reduciendo asociados. 2. Los asociados son importantes en la titulación para ofrecer la visión profesional del título, pero en los departamentos se les ha motivado para que se impliquen más en la docencia e investigación.	ALTA	Comisión de Título Departamentos Profesorado	2012	2017-18	X	SI	NO	Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de asociados se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes reuniones con los asociados para coordinarlos y que participen más activamente en el desarrollo de la titulación.
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>										
2012-13	Implantar el programa de evaluación del profesorado (PROGRAMA DOCENTIA) que permita identificar al profesorado dentro de la comunidad universitaria en función de sus resultados docentes	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada			
		Fase 2- Aprobación del Programa por el 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	A la espera de la aprobación oficial		En proceso		
		Fase 4- Implantación del procedimiento de		Unidad de Calidad	2016-17	Como mínimo dos		En proceso, actualmente se está		

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

		Evaluación del profesorado		Profesorado Servicio de Recursos Humanos		años de implantación	desarrollando la implantación
		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 GRADO en Filosofía. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2015-16 distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

- El porcentaje de Catedráticos implicados en el título en el curso 2015-16 fue de 21% (dato que ha empeorado en los últimos cursos ya que se ha jubilado el profesorado y no se ha promocionado al existente), impartiendo dicho colectivo el 27,4 % de los créditos.
- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el grado es Titular de Universidad, siendo el 27,5% del profesorado e imparten el 40,4% de los créditos en el curso 2015-16 (el dato ha bajado ligeramente en los últimos cursos, ya que el profesorado titular que imparte docencia en el título es estable).
- El profesorado contratado doctor compone un 13,3% del profesorado, e imparte un 13,5% de los créditos del grado. A diferencia de las figuras anteriores, este profesorado experimenta un incremento paulatino con respecto a cursos anteriores. Sería deseable que estos profesores pudieran pasar a figuras más estables.
- El profesorado ayudante doctor es el 4,8% del total, imparte el 5,2% de la docencia. La cifra experimenta un ligero descenso con respecto a la de años anteriores, porque parte de estos profesores han promocionado. Sin embargo, su número es muy reducido, lo que resulta preocupante de cara a la renovación de la plantilla docente en nuestro título.
- El profesorado asociado compone el 22,6% de nuestro equipo docente. Sin embargo, imparte solamente el 10% de los créditos. Sería deseable que estos profesores, que en muchos casos cuentan con una amplia trayectoria de docencia en el grado de filosofía de nuestra universidad, pudieran promocionar a plazas estables e incrementar



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

sus horas de clase.

- Por último, un 11,3% de profesores encuadrados en la categoría "otros" imparte un 3,5% de la docencia. Se trata, sobre todo, de investigadores en sus últimos años de contrato que se inician en la docencia impartiendo parte de las clases prácticas. Se trata de un porcentaje muy parecido al del año anterior.

El número de **profesorado asociado** con docencia en la Titulación es de 14 (en el curso 2014-1 fue de 8). En una primera lectura puede parecer una cifra elevada; sin embargo, dicho número se reduce si tenemos en cuenta la distribución total de créditos por cuerpos docentes, ya que únicamente imparten 50,04 créditos (10,04%), mientras que el resto de creditaje corresponde a categoría de profesorado estable y a tiempo completo.

Hay que tener en cuenta que la presencia de asociados en las principales áreas de conocimiento de la titulación presenta una tasa relativamente alta debido a que son áreas con una carga docente mayor que la que puede cubrir la plantilla estable.

No obstante, consideramos que sería conveniente reducir la tasa de profesorado asociado e incrementar correlativamente la de personal funcionario doctor.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación de grado en filosofía ha sido del 48,39% frente al 56,67% experimentado en el curso anterior. Nos tememos que la crisis económica y las medidas adoptadas por el Ministerio y la Universidad en este contexto están frenando la reposición de catedráticos y titulares, lo cual, si se mantiene durante mucho tiempo, acabará por perjudicar la calidad de la docencia en el grado.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 66,13 % frente al 75% del curso 2014-15, lo que no contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación. Este descenso está correlacionado con el descenso de profesorado funcionario y estable en el título.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 70,97% frente al 78,33% del curso anterior. Otra vez, el descenso de esta tasa está vinculado con el descenso de la presencia de figuras docentes estables en la plantilla.

Es importante destacar que hay asociados que son doctores, pero no podemos conocer el número exacto, ya que para acceder a este cuerpo docente no es necesario el doctorado, por ello en las bases de datos de la universidad no se computa la posesión de dicha titulación en todos los asociados, ya que muchos de ellos consiguen el título de doctor/a y



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

no lo notifican a las bases de datos de profesorado.

En cualquier caso, y pese al lento emperamiento de los respecto a años anteriores, podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación requerible, 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 2015-16 habían 94 estudiantes matriculados e impartieron docencia 62 profesores de la Universitat de València.

**2- El personal académico reúne el nivel de calificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.**

El personal académico de la UV y en concreto en el Grado de filosofía 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 Filosofía, Metafísica i Teoria del Coneixement, Lògica i Filosofia de la Ciència i Filosofia Moral.

El profesorado que imparte docencia en este grado se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo.

En conjunto, el profesorado del título está avalado tanto por su experiencia docente, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatal y autonómica.

En el caso del profesorado asociado que imparte docencia en la titulación, están cualificados y tienen una gran experiencia profesional relacionada con el ámbito de estudio, destacando que provienen mayoritariamente del ámbito de la docencia en enseñanza media.

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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	<b>TRIENIOS</b>	<b>QUINQUENIOS</b>	<b>SEXENIOS</b>
Curso 2015-16	342	173	98
Curso 2014-15	391	195	110
Curso 2013-14	345	176	95
Curso 2012-13	287	149	72

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 48,39% de la plantilla (30 profesores).

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 descienden ligeramente, ya que la plantilla de profesorado ha ido descendiendo en los diferentes cursos de implantación del plan de estudios, debido sobre todo a las jubilaciones.

**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 GRADO DE FILOSOFÍA oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 6 créditos y con carácter optativo.

El objetivo de esta asignatura es ofrecer 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 grado.

Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

y de la investigación en el ámbito de las artes y el patrimonio, dejando a su elección si lo hace de un modo más teórico o más práctico.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este grado, está formado para desarrollar dicha actividad..

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.

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



## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

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 tiene una formación específica, que puede aportar una formación al estudiante del grado en filosofía, aspecto éste que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.

Como se ha comentado anteriormente, el proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas,



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 GRADO.**

Al igual que en las prácticas, la información del TFG está disponible en la Memoria VERIFICADA en el CRITERIO 5 Planificación de la Enseñanza:

En el plan de estudios del título de grado en Filosofía se especifica que el trabajo fin de grado es obligatorio y se computa con 6 créditos.

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

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de GRADO de la Universitat de València (<http://www.uv.es/=sgeneral/Reglamentacio/Doc/Estudis/C61.pdf>), los trabajos de fin de grado contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado.

Los tutores del Trabajo Fin de Grado tienen que ser profesorado de un área de conocimiento vinculada a la titulación, y han de pertenecer a departamentos que impartan docencia en las asignaturas obligatorias del grado (excluidas las de formación básica de la rama a la que pertenece).

Si el trabajo de fin de grado se realiza en una institución, organismo o empresa diferente a la Universitat de València se deberá nombrar a un tutor o tutora que, en calidad de tutor externo o tutora externa, ha de colaborar, junto con el académico, en la definición del contenido del TFG y en su desarrollo.

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora. En cualquier caso, la Comisión del Trabajo Fin de Grado organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

El título de grado en filosofía se implantó en el curso 2010-11, por ello actualmente hemos recogido la información de seis anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2015-16.

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

- Materiales y guía docente
- Metodología
- Tutorías
- Actitud
- 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 todos los ítems han mejorado las puntuaciones con respecto a las obtenidas en la anualidad anterior.

#### **Materiales y guía docente:**

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,15 (superior a la media de la Universitat de València, situada en un 3,98) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,03).

El ítem mejor valorado en este bloque es, desde el principio me han facilitado la guía docente de la asignatura que estoy cursando, que ha obtenido un 4,31 (mejorando la puntuación del curso anterior que fue de 4,23) y estando por encima de la media de la UV que es de 4,24.

Esto se debe a que desde la CAT se ha trabajado para que se publiquen todas las guías docentes de la titulación antes de la matrícula publicándose dicha información en la página web de la titulación.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a la guía docente ha sido un punto de referencia durante el curso con un de todos modos elevado 3,98 (mejorando el curso anterior que fue de un 3,87) y por encima de la media de la UV que es de 3,44.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

**Metodología:**

El bloque mantiene una alta puntuación de 4,08, superior al 4 del curso anterior, y también al 3,91 de media de la universidad. Los estudiantes valoran especialmente la concordancia de los contenidos con los objetivos de la asignatura, con un 4,20, por encima del 4,11 del curso 2014-15, y de la media de la universidad, que está en una 4,07. También valoran que el desarrollo fomenta la adquisición de conocimientos (4,18, frente 4,09 el curso anterior, y 3,97 de media en la universidad) Por contra, recibe una calificación ligeramente más baja que las demás del bloque la respuesta la pregunta por la coordinación del profesor con otros profesores (3,93, superior en todo caso al 3,83 del curso anterior, y a la media de todas las titulaciones, que alcanza un 3,88).

**Tutorías:**

Se obtiene un 4,24 en conjunto, mejorando la puntuación del curso precedente (4,16) y la de la universidad (4,01). El ítem que recibe una puntuación más alta es el relativo al cumplimiento del horario de atención (4,42, casi idéntico al 4,40 del curso anterior, y superior al 4,20 de media de todos los títulos). El ítem con puntuación más baja –muy elevada, de todos modos- es el que pregunta si el profesor o profesora facilita o motiva la asistencia a las tutorías. Obtiene un 4,07. El curso anterior había obtenido un 4,03, y la media de la universidad se sitúa en 3,89.

**Actitud:**

Este bloque marca un global bastante semejante al del curso anterior (4,37, dos centésimas más que el 4,35 de 2014-15, ambos superiores al 4,23 de la media de la institución). Destaca el ítem "El profesor/a es respetuoso/a con los/las estudiantes", con un 4,45, que repite la calificación del año pasado y supera la de la universidad (4,34). El ítem menos valorado alcanza una alta puntuación de 4,24, en respuesta a si la comunicación entre profesor y estudiante es fluida y espontánea. El año anterior había obtenido un casi idéntico 4,23, y supera al 4,11 de la media universitaria.

**Global:**

A la pregunta de si el estudiante recomendaría la asignatura a otros estudiantes, la respuesta obtiene un 4. Había obtenido un 3,99 en 2014-15, y está por encima del 3,84 de la media de todas las titulaciones. Por otra parte, se mantiene en un 4,05 la respuesta a la pregunta de si los estudiantes recomendarían el profesor a otros estudiantes (la media de la universidad se quedaba en un 3,90).

En conjunto, la respuesta a los diferentes ítems obtiene un 4,17 de media, más elevado que el 4,09 del año anterior, y más elevado también que el 4 de la media de la universidad.



### 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 título de Filosofía no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los seguimientos que se han llevado a cabo, que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como satisfactorias. Además queremos destacar que si analizamos la memoria de verificación, muchos de los nombres del profesorado que se incluyen en el anexo y la explicación de los datos se han mantenido hasta la fecha lo que denota nuevamente la estabilidad e implicación del profesorado que imparte docencia en este grado.

La Comisión Académica de Título 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. El descenso en las tasas de profesorado a tiempo completo y profesorado funcionario es achacable a las circunstancias externas y no ha supuesto hasta ahora un descenso en la calidad de la docencia.

#### 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)	<b>x</b>				
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	<b>x</b>				
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	<b>x</b>				
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.	<b>x</b>				
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de GRADO.	<b>x</b>				
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).	<b>x</b>				
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.	<b>x</b>				

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****PUNTOS FUERTES**

El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)

El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.

El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.

Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.

Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de GRADO.

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.

<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>
---				