



# E.RH2.1- INFORME DE EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

Grado en Historia  
CURSO 2021 - 2022

## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		EVIDENCIAS									
UE	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) 2. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e	<b>Indicadores</b>									
		Total de PDI		<b>Puntuación</b>							
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	55.24%						
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	87.62%						
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	85.71%						
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>CATEGORIA</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CU</td> <td>25.71%</td> </tr> <tr> <td>TU</td> <td>32.38%</td> </tr> <tr> <td>CEU</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORIA	%	CU	25.71%	TU	32.38%
CATEGORIA	%										
CU	25.71%										
TU	32.38%										
CEU											



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>investigadora.</p> <p>3. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <p>4. Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <p>5. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.</p> <p>6. Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</p> <p>7. Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los</p>						<b>TEU DOC</b>		
						<b>TEU</b>		
						<b>PCD</b>	11.43%	
						<b>PAD</b>	17.14%	
						<b>PA</b>		
						<b>PC</b>		
						<b>Asociados/as</b>	13.33%	
						<b>Visitantes</b>		
						<b>Otros/as</b>		
						<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
							<b>AACSS</b>	
							<b>Externos</b>	
							<b>Convenio</b>	
						<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
<b>CU</b>	18.89%							
<b>TU</b>	30.23%							
<b>CEU</b>								
<b>TEU DOC</b>								
<b>TEU</b>								
<b>PCD</b>	13.39%							
<b>PAD</b>	16.66%							
<b>PA</b>								
<b>PC</b>								



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.				<b>Asociados/as</b>	7.38%
				<b>Visitantes</b>	
				<b>AACSS</b>	
				<b>Externos</b>	
				<b>Convenio</b>	
				<b>Docencia Autorizada</b>	13.45%
				<b>Otros/as</b>	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>675</b>	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>336</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	<b>265</b>	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	4.17		
<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>CU- Catedrático/a de Universidad</li> <li>TU- Titular de Universidad</li> <li>CEU- Catedrático/a 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/a Contratado Doctor/a</li> <li>PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>PA- Profesor/a Ayudante</li> <li>PC- Profesor/a Colaborador/a</li> <li>Asociados/as</li> <li>Visitantes</li> <li>Otros/as</li> <li>AACSS- Asociados en Asistenciales en Ciencias de la Salud</li> </ul>					



### 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>							
2016-17	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/a 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	2017	Sin determinar	X <input type="checkbox"/> SI 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 ha pasado del 82,41% del curso 2016-17 al 87,38% en 2020-21, lo que supone una mejora de poco menos de 5 puntos porcentuales, modificación sustancial que demuestra lo acertado de las acciones desarrolladas en este aspecto: incentivación para la obtención del doctorado, conciliación de estos últimos estudios con el horario académico...
2016-17	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	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2017	Sin determinar	El aumento de más de cinco puntos porcentuales desde la tasa de 2016-17 (80.56) a la del curso 20-21 (86.41)



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

			participen en los proyectos de investigación de los departamentos.					demuestra el buen funcionamiento de las medidas implementadas en este sentido.
	2016-17	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 Comisión de Profesorado de la UV	2017	Sin determinar	La figura de Contratado Doctor es la que más ha crecido proporcionalmente en los cursos que median entre el 2016 y 2021, pasando del 1.85% a un 15.53%, muy lejos del ligero aumento que ha tenido la figura del Ayudante Doctor en el mismo período (12.96% al 13.59%).
<b>TASA DE ASOCIADOS</b>								
	2016-17	Mejorar la implicación del personal asociado e intentar reducir su número	1. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores/as y reduciendo profesorado 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	2017	Sin determinar	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de profesorado asociado se implique en proyectos de investigación. Se ha pasado de un 18,52% en el curso 2016-17 a un 12,62% en el 2020-21, por lo que puede decirse que el plan de estabilización de las figuras contractuales del profesorado está obteniendo resultados aceptables.
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>								
	2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-	2012	El Consejo de Gobierno	Finalizada



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

			actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	adaptado a la Universitat de València	grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV		de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	
			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- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19	Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019)
			Fase 5- Implantación definitiva		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2019-20		Se está realizando la 3ª evaluación de acuerdo con el nuevo Manual
			Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada		



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### COMENTARIOS:

**1-El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al estudiantado (análisis de la estructura del personal académico).**

**La estructura académica** se adecua las necesidades del programa formativo del GRADO en Historia. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2021-22 distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

El porcentaje de Catedráticos y Catedráticas implicados en el título en el curso 2021-22 fue de 25,71% (dato que ha oscilado en los últimos cursos académicos debido en buena medida a las jubilaciones de plantilla que se han producido), impartiendo dicho colectivo el 18,89% de los créditos.

La mayoría del profesorado que imparte docencia en el grado es Titular de Universidad, siendo el 32,38% del profesorado e imparten el 30,23% de los créditos (el dato se ha mantenido en los últimos cursos, ya que el profesorado titular que imparte docencia en el título, es estable).

La figura de Profesor Contratado Doctor supuso el 11,43% del personal docente durante el curso 2021-22, haciéndose cargo del 13,39%. Los Ayudantes Doctores suponen un 17,14% de la plantilla docente, responsabilizándose del 16,66%.

Los Investigadores con Docencia Autorizada supusieron el 31,43% de la plantilla docente, haciéndose cargo del 13,45%. Esta figura contractual no necesariamente imparte docencia en la titulación.

En cuanto a los Profesores Asociados supusieron el 13,33% de la plantilla docente, 14 contratados durante el curso 2021-22 lo que supone una disminución respecto a cursos anteriores (en el curso 2016-17 fue de un 20). Si bien se apuesta por incrementar el profesorado contratado a tiempo completo y con figuras estables, cabe decir que el profesorado asociado durante el curso analizado únicamente se hizo cargo del 7,38% de los créditos impartidos en el Grado, y que son profesorado que puede añadir un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje al compartir



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

su experiencia con el estudiantado y trabajar las principales competencias requeridas en los perfiles profesionales de los egresados.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación de Historia ha sido del 55,24% durante el curso 2021-22, frente al 55,34% experimentado en el curso anterior.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 85,71% frente al 86,41% del curso anterior, lo que nos habla de la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.

La tasa de profesor/a doctor/a con docencia en la titulación es del 87,62% frente al 87,37% del curso anterior, con lo que puede afirmarse que uno de los objetivos planteados en la anterior acreditación, aumento del personal docente doctor, se ha conseguido en buena parte. Es importante destacar que hay profesorado asociado que son doctores y doctoras, 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 todo el profesorado asociado, ya que la mayoría consiguen el título de doctor y doctora y no lo notifican a las bases de datos de profesorado.

De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y atender al estudiantado.

**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 Historia 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 de los cinco Departamentos de la Facultat de Geografia i Història.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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 del ámbito del patrimonio, enseñanza secundaria y de la empresa privada.

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	TRINIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2016-17	712	373	250
Curso 2017-18	688	342	246
Curso 2018-19	699	341	248
Curso 2019-20	697	352	249
Curso 2020-21	671	338	248
Curso 2021-22	675	336	265

Se observa un descenso en el número tanto de trienios como de quinquenios, lo cual responde a la importante tasa de jubilaciones experimentadas. No obstante, el incremento de los sexenios indica una dedicación investigadora importante por parte del personal docente en su conjunto.

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

El perfil del personal académico es adecuado, puesto que los *curriculum vitae* son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias.

El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

como en el del profesorado asociado, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

#### **4- Perfil del personal académico (personas encargadas de la tutorización académica) asignado a las prácticas externas.**

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el GRADO DE HISTORIA oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 6 créditos y con carácter obligatorio.

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 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, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y motivando al profesorado que mayor relación tiene con las empresas u organizaciones públicas o privadas.

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/>), el personal académico que tutoriza tienen las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor y la tutora 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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 y Tutoras de Prácticas Externas 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 y las tutoras 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 y tutoras 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 Aseguramiento Interno de la 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 y tutoras 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 la persona encargada de la tutorización académica y el tutor o tutora 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 y la tutora académica y el tutor o tutora de la empresa.
- Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para los tutores y tutoras de prácticas externas.

Por último y teniendo en cuenta el perfil del profesorado, queremos destacar el **Sistema de reconocimiento y acreditación de tutores y tutoras de prácticas externas de la Universitat de València.**

La Universitat de València reconoce la labor que desempeñan los tutores y tutoras de prácticas externas mediante la



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Mención de Calidad para el profesorado encargado de la tutorización académica y la Acreditación para los tutores y tutoras de empresa o institución.

Anualmente intervienen en las prácticas externas de la Universitat de València más de 6.000 tutores y tutoras, de los que 1.200 son tutores/as académicos/as y 4.800 tutores y tutoras 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 y las tutoras.

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 Y TUTORA DE EMPRESA**

Por otro lado, el tutor o la tutora de empresa tiene una formación específica, en este caso mayoritariamente pertenecientes al ámbito de la museística, archivística y enseñanza secundaria, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los y las estudiantes.

Como se ha comentado anteriormente, el proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores y tutoras de prácticas externas, también son destinatarios los tutores y tutoras de empresa.

Las funciones del tutor o tutora de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor y tutora académica, 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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Acoger al alumnado 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.**

En el plan de estudios del título de Historia se especifica que el trabajo fin de grado es obligatorio y se computa con 12 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>), contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del estudiantado.

Los tutores y tutoras del Trabajo Fin de Grado tienen que ser profesorado de un área de conocimiento vinculada a la titulación han de cumplir el requisito de ser doctores funcionarios, contratados permanentes, ayudantes doctores e investigadores con contratos postdoctorales que estén adscritos a las áreas que de Prehistoria, Arqueología, Historia Antigua, Historia Medieval, Historia Moderna, Historia Contemporánea y Ciencias i Técnicas Historiográficas de la Universitat de València.

Al inicio de cada curso, la persona coordinadora de grado publica a través del Aula Virtual las instrucciones generales que a nivel formal han de cumplir los TFGs presentados.

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.

#### **6-Grado de satisfacción del estudiantado con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)**



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El título de Historia se implantó en el curso 2009-10, por ello actualmente hemos recogido la información de 13 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2021-22

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante comentar que el cuestionario de evaluación del profesorado se ha modificado, ya que se ha adaptado al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA) que actualmente está en fase piloto.

La encuesta consta de 14 ítems, distribuidos en los siguientes bloques:

- Materiales y guía docente
- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención de estudiantes
- 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 4,18 (ligeramente superior a la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,13).

El ítem mejor valorado en este bloque es, se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,32, valor muy próximo a la media de la UV que es de 4,35.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al material de estudio te ha facilitado el aprendizaje que obtiene un 4,05, superior a la media de la UV que es de 3,98.

En el bloque de metodologías docentes, el resultado es de 4,07, que si bien es idéntica a la media de la UV, supone un



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

aumento respecto a los resultados de los años anteriores.

En el bloque dedicado a la coordinación, el grado ha obtenido 4,11, ligeramente superior a la media de la UV (4,08), repitiéndose la tendencia ascendente comentada en el apartado anterior.

Para el bloque centrado en la actitud, nuestra media se eleva al 4,49, ligeramente superior a la media de la UV. Ambas valoraciones se pueden considerar muy aceptables.

En el bloque de atención a estudiantes, el grado obtuvo una puntuación de 4,15 en el curso 2021-22. En este apartado, la titulación ha obtenido de manera sistemática puntuaciones por encima de 4.

En cuanto a la evaluación, frente a la media de la UV, situada en 4,12, el grado obtuvo en el curso 2021-22 una puntuación de 4,15, observándose una tendencia ascendente en los tres cursos anteriores.

En el bloque "Global", 4,17 es la puntuación obtenida por el grado, valor prácticamente idéntico al de la UV, pero en constante ascensión en los últimos cursos.

#### Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación

Valoración		Convocatoria 2020 - 2021		Convocatoria 2021 - 2022	
		N	%	N	%
Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)		0	0	1	3.57
Nivel básico NO FAVORABLE		0	0	1	3.57
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	4	12.50	1	3.57
	MEJORABLE	1	3.13	0	0
	SATISFACTORIO	1	3.13	2	7.14
	NOTABLE	10	31.25	6	21.43
	EXCELENTE	16	50	17	60.71
<b>Profesorado de la titulación evaluado</b>		<b>32</b>		<b>28</b>	

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Informes de responsables emitidos por la titulación	32	100	28	100
---	----	-----	----	-----

32

100

28

100

En el curso 20-21 fueron evaluados 32 profesores/as del grado, y más de un 80% obtuvo una valoración de NOTABLE o EXCELENTE. En el curso 21-22 fueron evaluados 28 profesores/as del grado, y de nuevo más de un 80% obtuvo una valoración de NOTABLE o EXCELENTE. Con los resultados obtenidos, puede afirmarse que se mantiene el criterio de valoración ya expuesto en el informe de la última acreditación en el sentido que "el grado de Historia de la Universidad de Valencia cumplimenta la cualificación -acreditada- del personal docente e investigador que en él participa activamente. El nivel de especialización del profesorado en esta ratio es muy consistente y, por tanto, modelo de lo que debe ser un grado especializado en este campo. Quedan desde este punto de vista fortalecidas las dinámicas del proceso de enseñanza-aprendizaje que se implantan de manera satisfactoria".

**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.**

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 del estudiantado matriculado.

A continuación, se hace una valoración global teniendo en cuenta que:

- A- Excelente (Punto fuerte)
- B- Bien (punto fuerte, pero podéis introducir alguna mejora para que pase a ser excelente)
- C- Regular (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora)
- D- Deficiente (Marcarlo como un punto débil y lanzar propuestas de mejora)



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

EI- Evidencia Insuficiente (no tenéis información suficiente para poder valorar ese aspecto)

#### 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>				

#### 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.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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).

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

<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>
A pesar de no ser estrictamente un punto débil, existe un margen de mejora en el Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).	Cursos de formación del profesorado para mejorar la interacción con el estudiantado	Media	Medio plazo	Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa Decanato Departamentos