



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

Grado en Lenguas Modernas
CURSO 2020 - 2021

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS					
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	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	EVIDENCIAS			
		Indicadores			
		Total de PDI		Puntuación	117
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	31.62%
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	64.1%
I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	64.96%		



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>docente e 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</p>	I.RH2.04	<p>Tasa de PDI por cuerpos docentes</p> <p>(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)</p>	Puntuación	CATEGORIA	%
	CU	7.69%			
	TU	23.08%			
	CEU	-			
	TEU DOC	-			
	TEU	1.71%			
	PCD	11.11%			
	PAD	19.66%			
	PA	-			
	PC	-			
	Asociados/as	35.04%			
	Visitantes	1.71%			
	Otros/as	-			
	Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado		Puntuación	CATEGORIA	%
AACSS	-				
Externos/as	-				
Convenio	-				
Docencia Autorizada	6.4%				
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%
CU	7.69%				
TU	33.48%				
CEU	-				
TEU DOC	-				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.					TEU	1.1%
					PCD	9.94%
					PAD	18.82%
					PA	25%
					PC	-
					Asociados/as	25%
					Visitantes	1.63%
					AACCSS	-
					Externos/as	-
					Convenio	-
					Docencia Autorizada	2.33%
					Otros/as	-
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	446	
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	200		
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	113		
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	4.09		



SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES

- CU- Catedrático/a de Universidad
- TU- Titular de Universidad
- CEU- Catedrático/a de Escuela Universitaria
- TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR
- TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR
- PCD- Profesor/a Contratado Doctor/a
- PAD- Profesor Ayudante Doctor
- PA- Profesor/a Ayudante
- PC- Profesor/a Colaborador/a
- Asociados/as
- Visitantes
- Otros/as
- PIF (Personal Investigador en Formación)

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	Baja participación de los grupos de interés en las encuestas, por ello motivar a los estudiantes para que sean	Mejorar y dinamizar el sistema de recogida de datos para a) elevar el número de respuestas y b) informar sobre los mecanismos para	ALTA	CAT Unitat de Qualitat, Servei d'Informatica	2015	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO A pesar de desarrollar mecanismos de información la participación en las encuestas no llega a ser el deseado.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	conscientes de la importancia de los resultados de las encuestas de satisfacción para la toma de decisiones.	mantener las respuestas anónimas.					
TASA DE ASOCIADOS							
2015-16	Elevado número de profesorado Asociado	1. Solicitar al Rectorado la dotación de plazas permanentes. 2. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores/as.	MEDIA	Áreas de conocimiento, Departamentos Rectorado	2016	Medio plazo	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> XNO- Se han conseguido más plazas de Ayudante doctor, pero falta por realizar una mayor estabilización del profesorado.
2015-16	Procesos de contratación excesivamente largos	Modificar la normativa para permitir plazos más cortos	MEDIA	Rectorado Comisión de Profesorado Decanato	Indeterminada	Medio plazo	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> XNO Se ha agilizado la tramitación de salida a concurso siempre que se pueda, pero los plazos siguen siendo los mismos

COMENTARIOS:

- El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender al alumnado, según se deriva de la estructura del personal académico.**

La estructura académica se adecua a las necesidades del programa formativo del GRADO en LENGUAS MODERNAS Y SUS LITERATURAS. Para justificar esta afirmación explicaremos brevemente la estructura del profesorado distinguiendo por categoría docente y el porcentaje de créditos que imparten



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- El porcentaje de **Catedráticos de Universidad** (CU) implicados en el Título ha ido descendiendo ligeramente hasta un 7.69% debido a las jubilaciones, con lo que también se reduce ligeramente el porcentaje de créditos docentes que asumen, un 7.69%. Esta reducción se debe a dos cuestiones fundamentales: por una parte, las jubilaciones del profesorado CU ha provocado que las plazas fueran cubiertas por profesorado asociado mientras estaban vacantes y por profesorado Ayudante doctor posteriormente, puesto que son plazas que se aminoran. Por otra parte, la reducción en la carga docente tiene que ver con la regulación docente del profesorado, el RD 14/2012 de 20 de abril, BOE de 21 de abril de 2012, según la cual el profesorado con más investigación acreditada tiene una importante reducción en el número de los créditos docentes que debe impartir. Queremos resaltar el hecho de que profesores TU promocionaron a CU y esto ha equilibrado y minimizado el descenso de la figura de profesorado CU como causa de las jubilaciones.
- El profesorado **Titular de Universidad** (TU) representa un 23.08% del profesorado, dato que también suele oscilar de un curso a otro, pero que en el curso 2020-2021 es inferior al del curso anterior. También en este caso sucede como con el profesorado CU, puesto que hay que hablar de jubilaciones y, por lo que respecta a los créditos docentes asumidos, también se observa una disminución que lo sitúa en un 33.48%, siendo esta categoría docente la que asume más docencia, a pesar del aminoramiento en la dedicación docente debido a la realización de tareas de gestión que conllevan una reducción por cargos y, además también en este caso, se notan los efectos del RD 14/2012 mencionado en el apartado anterior, por el que parte del profesorado TU imparte menos número de créditos docentes.
- Se mantiene reducido el profesorado de **Titular de Escuela Universitaria no doctor** (TEU) con un 1.71%, dato coherente con el hecho de que es un cuerpo a extinguir. Asume un 1.1% de docencia en el grado.
- Aumenta el profesorado **Contratado doctor** hasta el 11.11% y, por tanto, también se incrementa su carga docente en créditos, que representa un 9.94%. El aumento se debe a la promoción a contratado doctor del profesorado Ayudante doctor acreditado.
- También se incrementa el profesorado **Ayudante doctor** y se alcanza un 19.66% (frente a un 15.45% del curso anterior, 2019-2020) y con ello aumenta también su participación en la docencia que se sitúa en un 18.82%, cifra superior a la del curso precedente (13.59%).
- Se aprecia un ligero descenso en el porcentaje de **profesorado Asociado** implicado en el grado que se sitúa en un 35.04% (frente al 36.59% del curso anterior), pero con una carga docente en el grado de un 25%, ligeramente superior al curso precedente (24.14%). La presencia de profesorado asociado tiene un alto



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

porcentaje, a pesar del leve cambio a la baja, debido a diferentes motivos de tipo coyuntural: jubilaciones, sustituciones en bajas por enfermedad y apoyo a la docencia debido a la implicación en tareas de gestión de otros estamentos del profesorado o a la reducción en créditos del profesorado CU y TU derivada de la aplicación del RD 14/2012 mencionado con anterioridad. Sin embargo, y aunque la presencia del profesorado Asociado sea de tipo coyuntural, consideramos que sería conveniente que el profesorado de este cuerpo docente pudiera estabilizarse para incrementar la presencia en el Grado de profesorado a tiempo completo y de personal funcionario doctor.

- En lo que respecta al **profesorado visitante** se observa un ligero descenso en el curso 2020-21 (un 1.71%) respecto de 2019-20 (2.44%), en unas cifras que en los últimos años fluctúan ligeramente, así como también su carga docente, que en 2020-21 fue del 1.63%.
- En cuanto a **PIF (Personal Investigador en Formación)** con docencia autorizada se ha producido un incremento que lo sitúa en un 6.4% en el curso 2020-21, mientras que en 2015-16 su tasa era de 4.27%. Esto se debe al aumento de la presencia de estas figuras en los Departamentos y, por tanto, en el Grado de LML. Queremos destacar que la docencia de los PIF forma parte de su proceso de formación como docentes universitarios. Su docencia se computa dentro de la docencia autorizada, que en el caso de nuestro grado es del 2.33%. Se trata de una docencia siempre tutelada por el profesorado de plantilla y los resultados, tanto en implicación como en calidad de la docencia son excelentes.

Con todo lo expuesto se observa que la tasa del profesorado funcionario implicado en la titulación del Grado de Lenguas Modernas y sus Literaturas en 2020-21, ha sido del 31.62% frente al 35.77% del curso anterior. Este descenso está relacionado de manera directa con los factores ya mencionados, como son en primer lugar las jubilaciones que quedan fuera de la tasa de reposición impuesta por las restricciones de presupuestos que también afectan a la Universidad; además, las plazas de funcionarios se aminoran y reconvierten en plazas de Ayudante doctor, por lo que pasan años hasta que vuelven a ser cubiertas por personal funcionario. Sin embargo, la tasa de profesorado a tiempo completo ha aumentado con respecto a cursos anteriores, pues en 2020-21 se sitúa en 64.96%, mientras que en 2019-22 era de 62.67%.

También ha aumentado la tasa de profesorado doctor con docencia en la titulación, situándose en un 64.1%, frente al 60.16% del curso anterior. El aumento del profesorado doctor es muy positivo en relación a la calidad de las enseñanzas del título, que se mantiene en porcentajes superiores al 60% a pesar de las limitaciones que las circunstancias de los últimos años han implicado en las universidades con los límites que imposibilitaban la contratación y la promoción del



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

profesorado con posibilidad de permanencia (Ayudantes Doctores y Contratados Doctores). Por otra parte, es inevitable no hacer referencia al profesorado Asociado siendo 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 y, por tanto, la UVEG no dispone de datos sobre el porcentaje que, sin dada, arrojaría una cifra muy superior a la cifra constatable.

De todos estos datos podemos asegurar y garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y para atender a los estudiantes de manera muy adecuada. Es importante tener en cuenta que la docencia en este Grado implica a varios departamentos y que ésta se ve afectada por el aumento de profesorado Asociado en algunas áreas de conocimiento debido a la amortización de las plazas de los cuerpos docentes funcionarios, a la ocupación de vacantes o, incluso, a la sustitución por bajas laborales o por reducción de la dedicación docente.

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 Lenguas Modernas y sus Literaturas 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.

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 de la docencia de lenguas extranjeras y de la traducción.

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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2015-16	417	213	105
Curso 2016-17	465	236	115
Curso 2017-18	461	227	117
Curso 2018-19	458	230	127
Curso 2019-20	489	234	129
Curso 2020-21	446	200	113

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 no sólo se han mantenido, sino que han ido mejorando progresivamente cada año, ya que la plantilla ha sido estable en los diferentes cursos. Sin embargo, en el curso 2020-21 los datos descienden a causa de las jubilaciones producidas.

De hecho, las jubilaciones y la mayor presencia de profesorado funcionario en estudios de máster, así como los efectos del RD 14/2012 sobre la dedicación docente han reducido la tasa de profesorado funcionario que participa en el título. No obstante, se consolidan otras figuras de contratación permanente, como es el caso del profesorado Contratado doctor. También nos parece un dato interesante el incremento de profesorado que somete su actividad investigadora a procesos de evaluación externa con resultados positivos, claro indicador de la excelencia del trabajo que se realiza. La traslación del resultado de estas evaluaciones a la dedicación docente del profesorado funcionario conlleva en la mayoría de los casos un aumento de la necesidad de contratar profesorado asociado en las diferentes áreas.

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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el del profesorado asociado, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

Destacar que todo el profesorado dispone de una ficha con su currículum que es pública. Este currículum se encuentra en la página web de cada departamento, en la pestaña lista de personal, pero también se puede acceder a través de la página de cada grado, en la pestaña Plan de estudios > ficha de la asignatura > profesorado.

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 LENGUAS MODERNAS Y SUS LITERATURAS 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 y de la investigación en el ámbito de las lenguas modernas y sus literaturas, dejando a su elección si lo hace de un modo más teórico o práctico. En general los ámbitos en los que pueden desarrollarse las prácticas son los siguientes:

- Enseñanza de lenguas y literaturas.
- Traducción generalista.
- Asesoramiento lingüístico y cultural.
- Mediación lingüística e intercultural.
- Gestión cultural.
- Industria editorial.

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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 las prácticas externas por mediación de su Fundación Universidad-Empresa, ADEIT. En este contexto, el 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:



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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 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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

TUTOR Y TUTORA DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor y la tutora de empresa tiene una formación específica, en este caso licenciados en Filología o graduado en Lenguas Modernas y sus Literaturas, 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.
- 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 del Grado en Lenguas Modernas y sus Literaturas 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. El TFG es un trabajo autónomo e individual que cada estudiante debe realizar en la lengua del *major* que haya cursado (alemán, francés o italiano) bajo la supervisión de un tutor o tutora. Este trabajo debe permitir al estudiante mostrar de manera integrada los contenidos formativos recibidos y las competencias adquiridas asociadas al título de grado.

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 del Trabajo de Fin de Grado tienen que ser profesorado



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

a tiempo completo con el grado de Doctor del área de conocimiento del *major* que curse el alumnado: Filología Alemana, Filología Francesa o Filología Italiana.

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 o tutora externa, ha de colaborar, junto con el académico, en la definición del contenido del TFG y en su desarrollo, como así consta en el *Reglamento del Trabajo de Fin de Grado de Lenguas Modernas y sus Literaturas*.

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)

El título de Grado de Lenguas Modernas y sus Literaturas se implantó en el curso 2010-11 aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2020-21.

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).

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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,13 (ligeramente superior a la media de la Universitat de València) y supone una leve mejora con respecto al curso anterior (4,8). El ítem mejor valorado en este bloque es el de «se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente» que ha obtenido un 4,25, apenas inferior a la UV que es de 4,30 y ligeramente por encima del resultado del curso anterior, un 4,21. Mientras que el ítem «El material de estudio te ha facilitado el aprendizaje» con un 4,01 se sitúa por encima de la media de la UV que tiene un 3,94 y del resultado del curso anterior, con un 3,96.

En el **bloque de metodologías docentes** el resultado coincide con la media de la UV, siendo ambas de 4.01. El ítem mejor valorado es el de «Potencia el trabajo autónomo de los y las estudiantes» con un 4,16 que, también en este caso, iguala el resultado de la UV. El segundo ítem mejor valorado es el de «Fomenta la participación en las diferentes actividades» con una media de 4,11, superando ligeramente a la UV que en este ítem tiene un 4,05.

En el **bloque de coordinación**, aunque el resultado es positivo, 3,95, queda algo por debajo de la media de la UV y del resultado del curso anterior, los dos con un 4,02. Sin duda este resultado está directamente relacionado con la situación derivada del confinamiento y del cambio de modalidad docente que, de manera sobrevenida y muy repentina, tuvo que adaptarse a docencia en línea. Aunque en el Grado de Lenguas Modernas y sus Literaturas la Comisión Académica del Título, y también en Decanato de la Facultad, se llevaron a cabo varias reuniones para coordinar la docencia según la nueva modalidad docente, y adaptar la docencia, los contenidos y las actividades y organizar las Adendas de las Guías Docentes para que el alumnado tuviera toda la información y constara a todos los efectos cualquiera adaptación. Sin embargo, desde la CAT de Lenguas Modernas y sus Literaturas se va a analizar el proceso de coordinación de las asignaturas.

En el **bloque de actitud** el resultado obtenido, 4,49, superior a la media de la UV que tiene un 4,44, lo que demuestra que el profesorado del Grado de Lenguas Modernas y sus Literaturas mantiene una relación con el alumnado de respeto y de accesibilidad que permite al estudiantado poder aprovechar los recursos docentes para su aprendizaje.

Lo mismo ocurre con el **bloque de atención de alumnos**, con un resultado de 4,29, siendo superior al obtenido en la media de la UV que es de 4,21, incluso algo superior a la puntuación obtenida el curso anterior con un 4,25.

En **evaluación** la valoración obtenida coincide con la media de la UV, alcanzando en los dos casos la puntuación de 4,06.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En **global** las cifras indican muy buenos resultados, casi idénticos a la media de la UV, en el ítem «estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor o profesora» se alcanza el 3,90, algo levemente inferior a los resultados de la UV que son de 3,97 aunque en el curso precedente el resultado fue algo más alto, llegando a 4,02. Algo parecido sucede con el ítem «Recomendaría este profesor o profesora a otros estudiantes» en donde en el grado se alcanza el 3,94, siendo la media de la UV el 3,98.

En total la media del grado alcanza una cifra muy positiva con un 4,09 casi idéntica a la media de la UV que es del 4.10, aunque en el curso anterior se llegaba al 4,14. Aun valorando positivamente estos resultados, la CAT considera necesario continuar con el fomento del trabajo de coordinación docente para seguir mejorando en todos los parámetros de percepción de calidad por parte de todos los grupos de interés.

Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación

Valoración	Convocatoria 2019-2020		Convocatoria 2020-2021		
	N	%	N	%	
Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)	0	0	0	0	
Nivel básico NO FAVORABLE	0	0	0	0	
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	2	10.53	5	15.63
	MEJORABLE	1	5.26	0	0
	SATISFACTORIO	5	26.32	2	6.25
	NOTABLE	5	26.32	7	21.88
EXCELENTE	6	31.58	18	56.25	
Profesorado de la titulación evaluado	19		32		
Informes de responsables emitidos por la titulación	19	100	6	18.75	



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores, es decir, el profesorado que se somete al proceso de evaluación en la convocatoria 2019-20, es evaluado desde el curso 2014-15 hasta el 2018-19.

También queremos resaltar que en la convocatoria 2020-2021 y dada la estructura en *maior* y *minor* de nuestros grados filológicos y de traducción, especialmente en los grados con tres itinerarios, como es el de Lenguas Modernas y sus Literaturas, se acordó en la Comisión de Coordinación de Centro (SUPRACAT), a la hora de emitir los informes del DOCENTIA, una distribución acorde con las áreas mayoritarias de cada grado. Así el coordinador de cada grado informaría sobre el profesorado que imparte el *maior* y su correspondiente *minor* y, se repartió también el profesorado de asignaturas básicas (Lingüística y Teoría de la literatura) o el de *minors* que no tienen *maior* (Portugués, Asia oriental, Lengua árabe, Filología Eslava). Por ese motivo, puede ocurrir que el número de informes emitidos por la titulación no se corresponda con el profesorado evaluado lo que no implica que el profesorado no haya sido evaluado, sino que se encargó la Comisión de Coordinación de Centro.

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.

En el Informe Definitivo de Renovación de la Acreditación de Títulos emitido por la AVAP el 1 febrero de 2017 para el título de Grado de Lenguas Modernas, el bloque relativo al personal académico fue valorado como ADECUADO, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios. En concreto en el Informe se decía lo siguiente:

La tasa de PDI a tiempo completo ha disminuido con respecto a los cursos 2012-13 y 2013-14 y el profesorado asociado ha aumentado del 12,9% al 27,88%. También ha habido una disminución en el porcentaje de doctores. Esto afecta claramente a la calidad investigadora del profesorado y podría tener un efecto negativo en la calidad de la docencia, si bien los estudiantes entrevistados no consideran que los profesores asociados impartan una docencia de menor calidad.

Se puede constatar que la tasa de profesorado asociado ha aumentado, situándose en 2020-21 en un 35,04%, asimismo también ha aumentado la tasa de profesorado a tiempo completo que de un 57,14% en el curso 2015-16 ha pasado a un total de 64,96%. Hecho que indica que se están llevando a cabo mejoras en la dotación de profesorado fijo, a pesar de las



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

jubilaciones (voluntarias y forzosas) que se han producido en estos años e, incluso, teniendo en cuenta los efectos de la aplicación del RD 14/2012 de 20 de abril, BOE de 21 de abril de 2012, según el cual el profesorado con más investigación acreditada tiene una reducción en la carga docente. Esta reducción en la carga docente de parte del profesorado funcionario supone la necesidad de cubrir incidencias de curso con profesorado contratado como asociado. Además, también hay que tener en cuenta un aspecto relacionado con las circunstancias sanitarias y las políticas universitarias de contratación del profesorado (y la tasa de reposición. En el caso de la UV, las vacantes funcionariales son minorizadas y reconvertidas en plazas de Ayudante Doctor. A pesar de todo ello, la tasa de profesorado fijo tiene una tendencia al alza que repercute, en positivo, en la mejora 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)		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 GRADO.	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 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)

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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.

El perfil del personal académico asignado a 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).

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
Baja participación de los grupos de interés en las encuestas. Motivar al alumnado para que sean conscientes de la importancia de los resultados de las encuestas de satisfacción	Mejorar y dinamizar el sistema de recogida de datos para elevar el número de respuestas.	Mucha	A corto plazo	CAT Unitat de Qualitat Servei d'Informatica Decanato Comisión de Calidad del Centro
Se mantiene elevado el número de profesorado Asociado.	a) Solicitar a Rectorado la dotación de plazas permanentes b) Tender a la estabilización del profesorado asociado que cumpla los requisitos para la promoción	Media	Medio plazo	Áreas de conocimiento Departamentos VR de Ordenación Académica y Profesorado Rectorado



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	Procesos de contratación muy largos	Adelantar los procesos selectivos para que no haya demoras con relación a los periodos lectivos	Media	Medio plazo	Rectorado Comisión de Profesorado Decanato, Departamentos
--	-------------------------------------	---	-------	-------------	--