



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

Grado en Traducción y Mediación Interlingüística  
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)<br>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 | 110    |
|  |  | I.RH2.01     | Tasa de PDI funcionario/a<br>(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada) | Puntuación | 30,90% |
|  |  | I.RH2.02     | Tasa de PDI doctor/a<br>(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)      | Puntuación | 64,54% |
| I.RH2.03                                 | Tasa de PDI a tiempo completo<br>(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)  | Puntuación   | 66,36%  |            |        |



## 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> | <b>Puntuación</b> | <b>CATEGORIA</b> | <b>%</b> |
|   | <b>CU</b>   | 8,18%  |                   |                  |          |
|   | <b>TU</b>   | 23,63%   |                   |                  |          |
|   | <b>CEU</b>  | -  |                   |                  |          |
|   | <b>TEU DOC</b>  | -  |                   |                  |          |
|   | <b>TEU</b>  | 0,90%  |                   |                  |          |
|   | <b>PCD</b>  | 11,81%   |                   |                  |          |
|   | <b>PAD</b>  | 20%  |                   |                  |          |
|   | <b>PA</b>   | -  |                   |                  |          |
|   | <b>PC</b>   | -  |                   |                  |          |
|   | <b>Asociados/as</b>   | 33,63%   |                   |                  |          |
|   | <b>Visitantes</b>   | 1,81%  |                   |                  |          |
|   | <b>Otros/as</b>   | -  |                   |                  |          |
|   | Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado |  | <b>Puntuación</b> | <b>CATEGORIA</b> | <b>%</b> |
| <b>AACSS</b>  | -   |  |                   |                  |          |
| <b>Externos</b>   | -   |  |                   |                  |          |
| <b>Convenio</b>   | -   |  |                   |                  |          |
| <b>Docencia Autorizada</b>  | 5,98%   |  |                   |                  |          |
|   | I.RH2.05  | Créditos impartidos por cuerpos docentes   | <b>Puntuación</b> | <b>CATEGORIA</b> | <b>%</b> |
| <b>CU</b>   | 9,11%   |  |                   |                  |          |
| <b>TU</b>   | 24,95%  |  |                   |                  |          |
| <b>CEU</b>  | -   |  |                   |                  |          |
| <b>TEU DOC</b>  | -   |  |                   |                  |          |
| <b>TEU</b>  | 1,74%   |  |                   |                  |          |
| <b>PCD</b>  | 20,05%  |  |                   |                  |          |



## 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. |                             |  |                   | <b>PAD</b>                 | 16,54% |
|  |                             |  |                   | <b>PA</b>                  | -      |
|  |                             |  |                   | <b>PC</b>                  | -      |
|  |                             |  |                   | <b>Asociados/as</b>        | 24,66% |
|  |                             |  |                   | <b>Visitantes</b>          | 2,94%  |
|  |                             |  |                   | <b>AACCSS</b>              | -      |
|  |                             |  |                   | <b>Externos</b>            | -      |
|  |                             |  |                   | <b>Convenio</b>            | -      |
|  |                             |  |                   | <b>Docencia Autorizada</b> | 3,43%  |
|  |                             |  |                   | <b>Otros/as</b>            | -      |
| I.RH2.06   | Número total de TRIENIOS    |  | <b>Puntuación</b> | 426                        |        |
| I.RH2.07   | Número total de QUINQUENIOS |  | <b>Puntuación</b> | 189                        |        |
| I.RH2.08   | Número total de SEXENIOS    |  | <b>Puntuación</b> | 104                        |        |
| I.RH2.09   | Evaluación de la Docencia   |  | <b>Puntuación</b> | 4,16                       |        |



**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

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   |
|-----------------|---|--|-----------|--|-----------------|-----------------------|--|
| <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. | ALTA      | Comisión de Título<br>Facultad<br>Departamentos<br>Profesorado<br>Comisiones de Contratación | 2013            | Sin determinar        | <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO-<br>Justificación:<br>Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al |



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

|                          |         |  |  |      |  |      |                |  |
|--------------------------|---------|--|--|------|--|------|----------------|--|
|                          |         |  | <p>2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico</p> <p>3 .Dar más valor al mérito de doctor/a en los baremos de selección de profesorado asociado.</p> <p>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</p> |      | Comisión de Profesorado de la UV   |      |                | 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 | <p>1.Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones</p> <p>2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.</p>  | 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 Comisión de Profesorado de la UV | 2013 | Sin determinar | La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Actualmente imparten docencia 22 ayudantes doctores/as, que en un plazo de 3 años tienen que promocionar a contratado/a doctor/a.  |
| <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  | ALTA | Comisión de Título Departamentos Profesorado   | 2012 | 2017-18        | <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de   |



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

|                          |         |  |  |          |  |              |   |  |
|--------------------------|---------|--|--|----------|--|--------------|---|--|
|                          |         |  | doctores/as y reduciendo profesorado asociados.<br>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. |          |  |              |   | profesorado asociado se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes reuniones con el profesorado asociado para que se coordinen y que participen más activamente en el desarrollo de la titulación. |
| <b>PROGRAMA DOCENTIA</b> |         |  |  |          |  |              |   |  |
|                          | 2012-13 | Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA) | Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València   | MUY ALTA | Comisión de Profesorado-grupo de trabajo<br>Equipo Rectoral<br>Vicerrector responsable del profesorado<br>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<br>Vicerrector responsable del profesorado<br>Consejo de Gobierno de la UV   | 2015         |   |  |
|                          |         |  | Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO  |          | AVAP<br>ANECA  | Octubre 2015 | Aprobado 2016   | FINALIZADO   |
|                          |         |  | Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado   |          | Unidad de Calidad<br>Profesorado<br>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   |

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

|  |  |   |  |  |               |  |  |
|--|--|---|--|--|---------------|--|--|
|  |  |   |  |  |               |  | 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 |  |  |

**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 Traducción y Mediación Interlingüística. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2020-2021 distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

- El porcentaje de Catedráticos y Catedráticas implicados en el título en el curso 2020-2021 es del 8,18%, impartiendo dicho colectivo el 9,11% de los créditos. Esto supone un sensible descenso respecto a años anteriores, que resulta de las jubilaciones y del incremento del profesorado Ayudante Doctor en la titulación, como resultado de los procesos emprendidos de renovación de plantilla.
- Los Titulares de Universidad representan el 23,63% del profesorado del título e imparte el 24,95% de los créditos en el curso 2020-2021. Su porcentaje ha descendido levemente en los últimos años como consecuencia de las promociones a Catedrático/a y las jubilaciones, que han generado nuevas plazas de Ayudante Doctor.
- Los Contratados Doctores son el 11,81% del profesorado del grado e imparten el 20,05% de los créditos totales durante el curso 2020-2021. Debe subrayarse el considerable incremento de este colectivo en los últimos años, que es resultado tanto de la promoción de Ayudantes Doctores/as como del plan de estabilización del profesorado asociado, que ha permitido la promoción y conversión en personal a tiempo completo a docentes de la titulación.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Destaca el elevado porcentaje de dedicación docente de este colectivo en la titulación en relación con su número, que se relaciona con el grado de especialización que se ha procurado alcanzar en la selección del personal de nueva incorporación.

- Los Ayudantes Doctores representan el 20,00% del profesorado implicado en el título e imparten el 16,54% de los créditos en el curso 2020-2021. Su porcentaje se ha incrementado considerablemente en los últimos años debido a dos factores: la jubilación de profesorado funcionario, que ha permitido incorporar a nuevos acreditados, y la creación de nuevas plazas con dedicación a tiempo completo, enmarcada en la política de la institución de consolidación y fortalecimiento de las plantillas.
- Los Asociados representan el 33,63% del profesorado del título durante el curso 2020-2021 e imparten el 24,66% de los créditos. En números totales, se ha producido un incremento sustancial en la última década como consecuencia de la implantación de las tasas de reposición del personal docente y la imposibilidad de consolidar la plantilla con vinculación temporal. No obstante, en los últimos años se experimenta una reducción, todavía no consolidada, tanto del número como de la dedicación de este colectivo a la docencia del grado. Así, mientras que su número en el curso 2019-2020 representaba el 35,86% del total de docentes de la titulación, en 2020-2021 es del 33,63%; de igual manera, el porcentaje de créditos impartidos ha pasado del 28,3% de 2019-2020 al 24,66% de 2020-2021.
- Los Visitantes representan el 1,81% del profesorado del título e imparten el 2,94% de los créditos totales durante el curso 2020-2021.

La tasa de profesorado funcionario implicado en el título de grado ha sido del 32,71% frente al 36,79% experimentado en el curso anterior. Este descenso, que continua la tendencia iniciada en el curso 2017-2018, se explica por la jubilación de funcionarios y la renovación de la plantilla mediante la incorporación de Ayudantes Doctores/as, así como por la ampliación de plantilla que está llevando a cabo la institución para ampliar y consolidar la dedicación del profesorado asociado y la dotación de nuevas plazas de Ayudante Doctor a las áreas especialmente deficitarias, entre las que se cuentan algunas de las implicadas en la docencia del título.

La tasa de profesorado doctor a tiempo completo ha subido sensiblemente al 66,13%, desde el 63,21% del curso 2019-2020, lo que contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.





### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En números globales, debe subrayarse que el 31,81% de los docentes del título son profesorado funcionario (Catedráticas/os y Profesores/as Titulares) y que este número se incrementa hasta el 43,62% si se considera el total del profesorado doctor con vinculación permanente (añadiendo a los Contratados/as Doctores) y el 63,72% si se incluye al personal contratado a tiempo completo inmerso en programas de estabilización del profesorado (Ayudantes Doctores/as). El porcentaje restante corresponde a Asociados/as (33,63%), así como a Visitantes (1,81%) y Personal Investigador en Formación, en ambos casos con dedicación a tiempo completo. El porcentaje de créditos impartido por profesorado doctor con dedicación a tiempo completo es del 70,70%, frente al 24,66% asumido por Asociados/as, 2,94% por Visitantes y 3,43% por Personal Investigador en Formación.

Debe apuntarse que entre el profesorado asociado hay personal con grado de doctor, pero los datos recopilados no permiten saber su número exacto, puesto que para el acceso a estos cuerpos docentes no se requiere el doctorado. Ello elevaría en cierta medida el porcentaje de docencia asumida por profesorado doctor. Los Asociados/as son profesionales de prestigio vinculados con la titulación (traductores especializados, intérpretes, etc.) que imparten una vertiente práctica fundamental para la formación del alumnado del grado.

Debe señalarse aquí que la Universitat de València ha realizado un esfuerzo en los últimos años por crear figuras laborales a tiempo completo y evitar la temporalidad (profesorado asociado), sobre todo en algunas áreas con mayor déficit en que históricamente el porcentaje de esta figura contractual era elevada. En ese sentido, es importante mencionar tanto la estabilización del profesorado asociado a la figura de Contratado Doctor o TU como la creación de nuevas plazas de Ayudante Doctor dirigidas a áreas con gran déficit.

Por lo que se refiere a las áreas que participan en la docencia del grado, se pueden observar los datos de 2020-2021:

Por déficit:

Área Filología inglesa 1 ADr

Por último, queremos destacar la docencia impartida por PIF (Personal Investigador en Formación) como parte de su proceso de formación como docentes universitarios, pues su presencia asciende a un 5,98 % de la plantilla. Su docencia se computa dentro de la docencia autorizada, que en el caso de nuestro grado es del 3,43%. Esta docencia es siempre



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

tutelada por el profesorado de plantilla y los resultados, tanto en implicación como en calidad de la docencia, son excelentes.

De todo lo aquí apuntado se desprende que el profesorado vinculado al título es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y la idónea atención a los estudiantes. A ello se suma que la relación estudiante/docente es conveniente para el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, ya que en el curso 2020-2021 había 449 estudiantes matriculados en el título e impartieron docencia 110 profesoras y 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 Traducción y Mediación Interlingüística 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 Departamentos de Filología Inglesa y Alemana, de Filología Francesa e Italiana y de Teoría de los lenguajes y ciencias de la comunicación, con una presencia significativa asimismo de los departamentos de Filología Española y de Filología Catalana. Participan también en algunas asignaturas de formación básica y en optativas profesores de las Facultades de Filosofía y Ciencias de la Educación y de Historia y Geografía. Se trata, por tanto, de una titulación descentralizada, es decir, que no hay un solo departamento que imparta la mayor parte de su titulación. Este hecho implica un mayor esfuerzo de coordinación desde la dirección del Grado (Coordinador y Presidente de la CAT y la CAT misma).

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 en buena parte provienen del ámbito de la interpretación, de la traducción y también de la enseñanza de lenguas.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Para la asignación de la docencia se produce una primera asignación por departamentos y áreas de conocimiento, siendo los primeros los responsables tanto de su distribución entre los profesores como de garantizar que dicha docencia se imparta. Según la normativa de la universidad, la asignación se realiza siguiendo el criterio de mayor categoría docente y antigüedad en cada cuerpo.

En el siguiente cuadro se resumen los datos que dan cuenta de la cualificación y actualización docente, investigadora y profesional del profesorado de la titulación:

| <b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b> |                   |                    |                 |
|---|-------------------|--------------------|-----------------|
|   | <b>TRINIENIOS</b> | <b>QUINQUENIOS</b> | <b>SEXENIOS</b> |
| Curso 2015-2016   | 421               | 212                | 105             |
| Curso 2016-2017   | 437               | 217                | 100             |
| Curso 2017-2018   | 447               | 208                | 103             |
| Curso 2018-2019   | 464               | 218                | 118             |
| Curso 2019-2020   | 484               | 226                | 118             |
| Curso 2020-2021   | 426               | 189                | 104             |

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático/a de Universidad y Titular de Universidad), al Contratado Doctor y, parcialmente, al Ayudante Doctor, que representa el 63,62% de la plantilla (70 docentes). Como esta tabla muestra, de 2015 a 2020 se mantuvo una progresión en el número de trienios, quinquenios y sexenios, que se ve súbitamente interrumpida en el curso 2020/2021, como consecuencia del proceso de renovación de plantilla arriba señalado.

La facultad ofrece una página web, la OFI (Oficina de Foment de la Investigació), en la que están recogidos los grupos de investigación y las publicaciones del centro:

<https://www.uv.es/uvweb/filologia-traduccion-comunicacion/es/oficina-fomento-investigacion/visibilitzaciorecerca/grupos-investigacion/literatures-1286057258782.html>

En ese sentido el centro tiene un perfil muy activo desde el punto de vista investigador, lo cual es coherente con lo que se ha venido comentando hasta ahora y los indicadores mostrados.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### **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 sus currículos son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. Los docentes poseen 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.

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.**

El plan de estudios del Grado en Traducción y Mediación Interlingüística por la Universitat de València contiene una materia denominada CONOCIMIENTO DEL ENTORNO PROFESIONAL, que incluye dos asignaturas optativas ('Prácticas externas' y 'Las profesiones del traductor') con 6 créditos ECTS cada una. En cuanto a la asignatura denominada 'Prácticas Externas', su objetivo es que el/la estudiante del grado tenga la oportunidad de conocer cómo integrar la formación adquirida en esta titulación con las demandas del mercado laboral y con las exigencias de un comportamiento profesional ético y justo. Esta asignatura le ofrece al estudiante 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. En concreto, se pretende acercar al estudiante al mundo de la traducción y la mediación profesional. Para la gestión, programación y selección de las prácticas en empresa se cuenta con la ayuda técnica y administrativa de la Fundación Universidad-Empresa (ADEIT) (<http://www.adeituv.es/>). Para la orientación de las prácticas es muy relevante también la información facilitada por el UVempleo (servicio de la Universitat de València que tiene como objetivo ayudar en la inserción laboral a todos los estudiantes y titulados de la UV y mejorar sus posibilidades profesionales). La responsabilidad de coordinación de las prácticas externas recae en una profesora del área de conocimiento de Traducción e Interpretación, con experiencia profesional en el mundo de la traducción audiovisual y el uso de tecnologías para la



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

traducción y la interpretación.

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 del 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 (SGIC). Centrándonos en estas dimensiones es importante destacar la de Recursos Humanos, cuyo objeto es evaluar que el perfil, preparación y experiencia de los tutores inciden en una buena práctica, y todos ellos conforman una dimensión propia del modelo de calidad.

Otro de los elementos de este programa son los cursos de formación, cuyos objetivos del curso de formación son:



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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**

Como se ha comentado anteriormente, el proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas, también está destinado a los tutores de empresa. Por otro lado, el tutor y la tutora de empresa tiene una formación específica, en este caso contar con una licenciatura o un grado universitario, aspectos que quedan



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los y las estudiantes.  
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 Traducción y Mediación Interlingüística se especifica que el TFG es obligatorio y se computa con 12 créditos.

El objetivo de este trabajo es la realización de un trabajo autónomo, individual y original. 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 que supervise la tarea del alumnado. La CAT del Grado aprobó el 12 de julio de 2018 un Reglamento de TFG propio (desarrollo del Reglamento marco citado): [https://www.uv.es/ftcdocs/TFG\\_NORMATIVA\\_Titols/TFG\\_TMI\\_\(val\).pdf](https://www.uv.es/ftcdocs/TFG_NORMATIVA_Titols/TFG_TMI_(val).pdf)

Los tutores del Trabajo Fin de Grado tienen que ser profesores doctores a tiempo completo de un área de conocimiento vinculada a la titulación. Al inicio de cada curso académico las áreas de conocimiento que imparten docencia en la titulación proponen a la Comisión de TFG un listado de profesores tutores de TFG, en número suficiente para cubrir la demanda de los estudiantes. El estudiante elige a su tutor siguiendo un listado ordenado según su nota media. 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 del estudiantado con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)

El título de Grado de Traducción y Mediación Interlingüística se implantó en el curso 2010-2011, por ello actualmente hemos recogido la información de 11 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2020-2021.

Antes de analizar los resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado, debe puntualizarse que el cuestionario de evaluación del profesorado se ha modificado a fin de adaptarse al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA), que actualmente está en fase piloto.

La encuesta que se ha empleado 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 4,15 (muy próximo a la media de la Universitat de València: 4,26) y supone una mejora respecto a los cursos previos, en los que ya se había iniciado una trayectoria ascendente.

El ítem mejor valorado en este bloque es el cumplimiento de los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido el 4,27 y, con ello, mejora levemente los datos del curso 2019-2020 (4,17).

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja se refiere a si el material de estudio ha facilitado el aprendizaje del alumnado, que llega a un 4,03 y se sitúa cerca de la media de la Universitat de València, que es de 4,14. Debe señalarse que el dato obtenido es el mejor en los últimos cinco años y consolida una trayectoria ascendente.





### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el **bloque de metodologías docentes**, el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,10 (cercano a la media de la Universitat de València: 4,21) y mejora los datos obtenidos en 2019-2020 (3,95). Los ítems mejor valorados en este bloque son, en primer lugar, la potenciación del trabajo autónomo por parte del alumnado, que alcanza el 4,29 y, con ello, mejora los datos del curso 2019-2020 (4,13); y, en segundo lugar, el fomento de la participación en las distintas actividades, que llega al 4,25 y, así, iguala el buen resultado del curso previo. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja se refiere a si la asistencia a las distintas actividades formativas ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura, que obtiene un 3,94 y se sitúa levemente por debajo de la media de la Universitat de València, que es de 4,11. Si bien el dato obtenido ya es positivo, conviene apuntar dos detalles respecto a la voluntad de mejora de la titulación. Por una parte, en los últimos años se ha incrementado el número de proyectos de innovación docente vinculados a asignaturas del grado, que, además, suelen organizar jornadas de difusión de sus resultados especialmente orientadas al alumnado de la titulación. Ello explica la trayectoria ascendente de la valoración de este ítem en los últimos cinco años, que alcanza su máximo en 2020-2021. Por otra parte, debe tenerse presente que la situación derivada de la emergencia sanitaria durante el curso que se evalúa dificultó la normal celebración de estas jornadas y actividades, que se celebraron en formato virtual y pudieron ser percibidas por el alumnado como de menor aprovechamiento. Es previsible que, con la vuelta a la normalidad en la vida académica, se puedan reforzar todavía más los resultados obtenidos y alcanzar la media de la institución.

En el **bloque de coordinación**, el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,04 (cercano a la media de la Universitat de València: 4,20) y mejora los datos obtenidos en 2019-2020 (3,92) y en los años previos.

En el **bloque de actitud**, el resultado es muy positivo, ya que se alcanza un valor de 4,52 (muy próximo a la media de la Universitat de València: 4,61) y mejora levemente los buenos datos obtenidos en 2019-2020 (4,46) y en los años previos. El ítem mejor valorado en este bloque es si el docente es respetuoso con el alumnado, que alcanza el 4,59 y mejora ligeramente los datos del curso 2019-2020 (4,53). El ítem peor valorado es la accesibilidad del docente y su disposición a ayudar al alumnado, donde se alcanza el 4,44, que también supone la puntuación más alta de los últimos cinco años (4,39 en 2019-2020).

En el **bloque atención al alumnado**, el único ítem evaluado es si ha resultado útil la atención tutorial del profesorado. El resultado es positivo, pues llega al 4,25 y supera los datos de 2019-2020 (4,12), si bien se sitúa levemente por debajo



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

de la media de la Universitat de València. Con la vuelta a la normalidad en la actividad académica, se insistirá para que el alumnado aproveche la experiencia acumulada durante este último curso en el programa de tutorías virtuales, reforzado durante la época de pandemia, para ofrecer una tutorización óptima al alumnado de la titulación.

En el **bloque de evaluación**, se valora positivamente la coherencia del sistema de evaluación con las actividades desarrolladas en la asignatura, pues se llega a un valor de 4,07 (cerca de la media de la Universitat de València: 4,24) y se mejoran los datos obtenidos en 2019-2020 (3,99) y en los años previos.

En el **bloque global**, el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,01 (levemente por debajo de la media de la Universitat de València: 4,19) y se mejoran los datos obtenidos en 2019-2020 (3,91).

El ítem mejor valorado en este bloque es si recomendaría al docente a otros estudiantes, que alcanza el 4,04 y mejora los datos del curso 2019-2020 (3,93).

El ítem peor valorado es la satisfacción general del alumnado con lo que la ha aprendido con el docente, que obtiene un valor de 3,98, mejorando el alcanzado en 2019-2020 (3,89) y marcando la puntuación más alta de los últimos cinco años.

Por último, la **media de valoración de la titulación** es de 4,16, lo que supone el valor más alto desde su implantación y se aproxima a la media de la institución (4,28).



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### 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) | 4                      | 16  | 4                      | 13.33 |
|   | MEJORABLE   | 0                      | 0   | 0                      | 0     |
|   | SATISFACTORIO                                       | 6                      | 24  | 2                      | 6.67  |
|   | NOTABLE   | 6                      | 24  | 7                      | 23.33 |
| EXCELENTE   |   | 9                      | 36  | 17                     | 56.67 |
| Profesorado de la titulación evaluado               |   | 25                     |     | 30                     |       |
| Informes de responsables emitidos por la titulación |   | 25                     | 100 | 30                     | 100   |

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.

Los resultados de las últimas dos convocatorias son muy positivos. Todo el profesorado evaluado obtiene una calificación favorable, llegando al 60% el porcentaje de quienes obtuvieron una valoración o excelente en 2019/2020 e incrementándose esta cifra al 80% en 2020/2021. También debe valorarse positivamente el incremento experimentado en la cifra de docentes que se someten a la evaluación y optan también por presentar el autoinforme para ser evaluados del nivel avanzado.

Finalmente, dada la estructura en maior y minor de nuestros grados filológicos y de traducción, especialmente en los grados con tres itinerarios, 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,

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Asia oriental, Filología Eslava). Por ese motivo, puede ocurrir que el número de informes emitidos por la titulación no se corresponda con el profesorado evaluado.

**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 la Renovación de la Acreditación, emitido por la AVAP el 27/01/2017 el bloque relativo al personal académico obtuvo una valoración de *Adecuada*, donde se subrayaba la suficiencia y adecuación del personal académico a las necesidades de la titulación y al número de alumnos. Con todo, se apuntaba también un área de mejora de carácter voluntario, pues la tasa de PDI a tiempo completo y el porcentaje de doctores había disminuido con respecto a los cursos previos.

Como se ha indicado anteriormente, el plan emprendido de renovación de plantilla, de consolidación y ampliación de la dedicación del profesorado asociado con grado de doctor y, en particular, la dotación de nuevas plazas de Ayudantes Doctores para las áreas con mayores necesidades docentes y carencia de doctores han contribuido a corregir esta anomalía en los últimos años. Con ello se trabaja para incrementar la calidad docente e investigadora del profesorado. En los informes de seguimiento previos se subrayaba la preparación y el grado de especialización de los docentes en las asignaturas que imparten, algo que se ha procurado consolidar.

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.

**VALORACIÓN**

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.

| A | B | C | D | EI |
|---|---|---|---|----|
|   | X |   |   |    |
|   | X |   |   |    |



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

|  |          |          |  |  |  |
|--|----------|----------|--|--|--|
| 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 perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.  |
| El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes.                                      |
| Idoneidad del personal académico, no habiéndose solicitado su cambio en las memorias de verificación y las recomendaciones propuestas en los programas de evaluación externa. |
| Grado de satisfacción del alumnado con el profesorado.  |

| PUNTOS DÉBILES                            | PROPUESTAS DE MEJORA  | IMPORTANCIA | TEMPORALIZACIÓN | AGENTE  |
|---|---|-------------|-----------------|---|
| Aumentar el número de profesores doctores | 1. Alentar al profesorado asociado de la titulación a cursar estudios de doctorado y alcanzar los requisitos necesarios para su acreditación a figuras contractuales con dedicación completa.<br>2. Integrar a este colectivo en las distintas acciones de innovación, transferencia e investigación para favorecer su posterior promoción. | Alta        | A medio plazo   | Áreas con docencia en la titulación<br>Coordinación del grado<br>Coordinadores de curso |