



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

Grado en Filología Clásica
CURSO 2020 – 2021

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		EVIDENCIAS				
		Indicadores	1002	1013		
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	Total de PDI		Puntuación	4	69
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a <small>(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)</small>	Puntuación	75%	28.99%
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a <small>(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)</small>	Puntuación	100%	71.01%
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo <small>(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)</small>	Puntuación	75%	66.67%



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.					PAD	-	11.19%
					PA	-	-
					PC	-	-
					Asociados/as	-	12.18%
					Visitantes	-	0.2%
					AACSS	-	-
					Externos	-	-
					Convenio	-	-
					Docencia Autorizada	-	-
					Otros/as	15.63%	2.65%
					1002	1013	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	39	272	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	20	114	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	15	83	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	3.83		



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:



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	
PROGRAMA DOCENTIA								
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 Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizado	
		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)



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

								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		
	2014-15	Aumentar el número de profesores acreditados a tiempo completo y otras figuras funcionariales.	1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones. 2. Motivar al profesorado para que participe en los proyectos de investigación del departamento.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2015	Sin determinar	Desde que se planteó esta acción de mejora, ha habido un acreditado a CU, un acreditado a TU, tres acreditados a PCD y tres acreditados a PAD.
	2014-15	Estabilizar al profesorado de la UV (PAD a PCD preferentemente, pero también promoción a otras figuras funcionariales).	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	2015	Sin determinar	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Actualmente imparten docencia en el Departamento de Filología Clásica 2 ayudantes doctores/as, que en un plazo de 2 años y 4 años respectivamente tienen que promocionar a PCD; una PAD pasó a PCD al final del curso 2020-2021; un PCD



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

a las jubilaciones, se producen promociones a CU que vuelven a equilibrar los datos, al menos parcialmente. Es de esperar que se mantenga esta dinámica y que se produzcan futuras promociones. Pasa algo parecido con los créditos que este cuerpo docente ha impartido en la titulación el curso 2020-2021, un 23,47% frente al 24,66% del curso pasado, una disminución de solo 1,19%; pero, en este caso, obsérvese que la disminución de créditos impartidos por este cuerpo docente no es proporcional a la disminución de su porcentaje en plantilla: un 8,70% en el curso 2020-2021 y un 12,64% en el curso 2019-2020). Puede destacarse, por tanto, la implicación del cuerpo de catedráticos en la docencia en el grado, pese a su leve disminución. Consideramos que estos datos, que suponen que casi una cuarta parte de los créditos del grado son impartidos por profesores con la máxima cualificación académica, son especialmente satisfactorios y razonables.

- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el grado es **Profesor/a Titular de Universidad**: supone el 21,74% del total del profesorado, impartiendo el 39,67% de los créditos en el curso 2020-2021. Respecto del curso anterior, su número se mantiene estable (21,84%) aunque había ido disminuyendo en los últimos años a causa de jubilaciones o promociones a CU. Conviene destacar su implicación en la docencia del grado, con ese 39,67% de los créditos impartidos en el curso 2020-2021, la cifra considerablemente más alta de los últimos cinco años: 21,22% (2015-2016), 17,68% (2016-2017), 20,21% (2017-2018), 26,44% (2018-2019) y 24,66% (2019-2020). El profesorado titular que imparte docencia en el título es estable.
- Los profesores **Contratados Doctores** suponen, por número, el 10,14% del total e imparten el 8,18% del total de créditos del grado. La aportación de estos profesores es importante, en tanto que suelen ser antiguos Profesores Asociados con una larga experiencia, que se encuentran en un proceso de promoción hacia su estabilidad. Otros, en cambio, proceden de plazas de PAD y significan la promoción y consolidación de un profesorado más joven pero impecablemente formado, con gran vocación y capacidad investigadora, lo cual contribuye de forma importante a la renovación de la plantilla docente y el mantenimiento de índices altos de productividad investigadora que se reflejan en el elevado número de sexenios de investigación (cf. más adelante).
- Los **Profesores/as Ayudantes Doctores/as** suponen en este momento un 24,64% de la plantilla e imparten un 11,19% de créditos de docencia en el grado. El incremento de esta figura es más que notable (un 14,94% el curso pasado; un 9,52% en el curso 2014-2015). No obstante, su implicación en la docencia ha pasado del 17,06% de créditos impartidos el curso pasado al 11,19% del curso actual. Sin duda, los cambios producidos en la tasa de reposición de profesorado universitario están incidiendo de forma positiva en la creación de este tipo de plazas que



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

permite y favorece la incorporación en la universidad –y su posterior promoción y consolidación– del personal joven que venimos formando en los últimos años y que en años anteriores nos veíamos forzados a perder. El aumento de las jubilaciones (forzosas y voluntarias) de estos últimos años ha supuesto la transformación de las plazas de funcionario a personal laboral (Ayudante Doctor) y la contratación de personal nuevo (cf. la disminución en el número de CU); pero la incorporación de este personal docente joven, bien formado e ilusionado es motivo de esperanza porque da continuidad a la plantilla docente del grado.

- El **Profesorado Asociado** con docencia en la titulación constituye el 31,88% del total de la plantilla. En una primera lectura esta tasa puede parecer una cifra elevada; sin embargo, dicho número se reduce si tenemos en cuenta la distribución total de créditos por cuerpos docentes, ya que únicamente imparten el 12,18% del total de créditos, mientras que el resto de creditaje corresponde a categoría de profesorado estable y a tiempo completo (cf. los comentarios respecto de CU y TU). Su número había ido aumentando en los últimos años, hasta alcanzar un 39,08% en el curso anterior, pero puede observarse que su número ha caído de forma importante este curso. El número de créditos totales se ha reducido respecto al curso anterior, pasando del 16,59% al 12,18% mencionado. Si añadimos a estas cifras la del porcentaje de créditos impartidos por profesores visitantes, que supone el 0,20%, hay que concluir que casi el 88% de créditos del Grado de Filología Clásica corresponde a profesorado estable.

Justificación:

Hemos de señalar que la presencia del colectivo de profesorado asociado en el Grado en Filología Clásica es una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente. Así pues, si tenemos en cuenta los perfiles profesionales del grado, se hace evidente la necesidad de contar con personal profesional de reconocido prestigio que añade un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje al compartir su experiencia con el estudiantado y trabajar las principales competencias requeridas en los citados perfiles profesionales. En concreto, hay que tener en cuenta que la presencia del colectivo de profesores/as asociados/as en el grado facilita el alcance de elevados niveles en la calidad de la enseñanza, en la medida que aportan su experiencia docente en asignaturas donde el trabajo en clase y la didáctica ocupan un lugar destacado.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La tasa de PDI funcionario (CU+TU) implicado en la titulación del Grado en Filología Clásica ha sido del 28,99%, casi una tercera parte, frente al 35,63% del curso anterior. Pese a esta disminución, que se produce en un contexto de fluctuaciones de datos, como ya se ha señalado, su implicación en la docencia del grado es alta, toda vez que el PDI CU ha impartido un 23,47% de los créditos y el PDI TU un 39,67% de los créditos en el curso 2020-2021, es decir, un 63,14% del total de la docencia. Dicho de otro modo: un tercio de la plantilla (CU+TU) imparte dos tercios de la docencia. Consideramos este dato altamente positivo y significativo, por no hablar de la alta dedicación de estos cuerpos docentes en otras tareas como, por ejemplo, la docencia en másteres, proyectos de investigación, dirección de tesis y cargos académicos.

La tasa de PDI a tiempo completo es del 66,67%. El curso anterior fue del 60,92%; y de un 62,50% en el curso 2018-2019. Con leves fluctuaciones de subidas y bajadas si nos retrotraemos más años atrás, el porcentaje se mantiene relativamente estable, con los avances y retrocesos habituales que indican que las plazas de personal a tiempo completo tienden a recuperarse tras producirse las inevitables jubilaciones. Estos datos son lo suficientemente altos como para pensar que contribuyen a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.

Similares consideraciones pueden hacerse con respecto a la tasa de PDI doctor en la titulación, que es del 71,01%, la más alta en los últimos cinco años frente al, por ejemplo, 59,77% del curso anterior. Esta tasa del curso 2019-2020 es la más baja de los últimos años, ya que la tendencia de estos años ha sido la siguiente: 67,09% (2015-2016), 63,75% (2016-2017), 68,49% (2017-2018) y 62,50% (2018-2019). Es decir, unos números constantes entre el 67-62%. Consideramos que estos datos están condicionados por el POD de los departamentos que participan en el Grado y responden a las consideraciones que pueden tenerse en cuenta en la designación del profesorado de las asignaturas de Formación Básica y comunes a los grados filológicos.

Precisamente en cuanto al Profesorado Asociado, es importante destacar que hay un importante número de profesorado asociado con el grado académico de doctor, 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. No obstante, puede destacarse el hecho de que el 100% del Profesorado Asociado del Departamento de Filología Clásica tiene el grado de doctor desde hace ya bastantes años.

Como valoración global, se puede finalizar indicando que, aunque las circunstancias sanitarias y las políticas universitarias de contratación del profesorado (y la tasa de reposición) han producido en estos dos últimos años, un incremento de las jubilaciones (voluntarias y forzosas), por lo que ha descendido en términos generales el número de profesorado



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

funcionario, especialmente la tasa de PDI con categoría CU, a lo cual se suma la circunstancia de que, en el caso de la UV, las vacantes funcionariales son minorizadas y reconvertidas en plazas de Ayudante Doctor, con el consiguiente aumento de los porcentajes de estas figuras laborales en detrimento del número de créditos impartido por CU o TU, y el descenso del número de sexenios, quinquenios y trienios.

Pese a todas estas circunstancias, consideramos que la plantilla docente del Grado en Filología Clásica ha soportado bastante bien todos estos cambios y procesos y ha salido razonablemente airosa.

Por consiguiente, a partir de todos estos datos, es posible garantizar que el profesorado disponible es suficiente y cuenta con la dedicación adecuada, tanto para el desarrollo de las funciones docentes como para atender a los estudiantes apropiadamente.

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 en Filología Clásica reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en la titulación, adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios.

En el caso de este título, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado del Departamento de Filología Clásica. 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. La formación de los profesores implicados es más que adecuada para la impartición de asignaturas de carácter más genérico, como, por ejemplo, las de la materia de "Lengua clásica". Para las asignaturas de contenido más específico se da una clara adecuación o correspondencia con la línea de investigación del docente.

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, está cualificado y tiene una gran experiencia profesional relacionada con el ámbito de estudio. Hay que destacar que proceden de la educación Secundaria y pueden subrayar los necesarios lazos entre la formación inicial de los estudiantes, procedentes de este nivel, y los objetivos a alcanzar en el grado universitario.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En el siguiente cuadro se exponen los datos de trienios, quinquenios y sexenios del profesorado del Grado de manera más detallada:

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL						
	TRIENIOS		QUINQUENIOS		SEXENIOS	
	1002	1013	1002	1013	1002	1013
Curso 15-16	379	-	189	-	103	-
Curso 16-17	382	-	187	-	101	-
Curso 17-18	352	-	174	-	92	-
Curso 18-19	277	-	132	-	86	-
Curso 19-20	337	-	162	-	109	-
Curso 20-21	39	272	20	114	15	83

En los últimos cinco años se observa un progresivo descenso en el número de trienios, quinquenios y sexenios de los cuerpos docentes que tienes acceso a estos complementos. Lejos de ser este un dato negativo, este descenso pone de relieve el rejuvenecimiento de la plantilla docente. Como ya se ha indicado, en los últimos años se han ido produciendo una serie de jubilaciones, si bien la ratio de profesorado funcionario se ha mantenido relativamente estable y su número no ha descendido de forma significativa; no obstante, es evidente que el reemplazo de CU y TU de gran antigüedad y un elevado número de complementos acumulados por parte de docentes más jóvenes implica por necesidad un menor número de estos complementos, por puras razones biológicas de edad, en comparación con el cuerpo de CU y TU próximo a la jubilación o ya jubilados, que en su mayoría han acumulado el máximo número de complementos. En este estado de cosas, especialmente en el número de sexenios de investigación, no parece que la disminución de estos sea estrictamente proporcional a la jubilación de CU y TU con muchos sexenios y la incorporación de nuevos CU y TU con pocos sexenios (o



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

no tan pocos): el profesorado joven viene empujando muy fuerte en su actividad investigadora y esto se ve reflejado en un número de complementos, especialmente sexenios, probablemente superior en conjunto al de generaciones pasadas.

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/visibilitzacio-recerca/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.

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 como en el del profesorado asociado, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación y hacen una valiosa aportación docente y didáctica desde su experiencia en otros ámbitos académicos no universitarios.

Todo el profesorado de la facultad dispone de una ficha personal con su *curriculum* que es pública y accesible para todo el mundo.

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 en Filología Clásica oferta una asignatura denominada *Prácticas Externas*, de 6 créditos y con carácter optativo, dentro del módulo optativo propio.

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. De este modo se quiere procurar que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

Más en concreto, el objetivo de estas prácticas consiste en proporcionar una formación orientada a la capacitación no solo en las áreas profesionales relacionadas tradicionalmente con estos estudios, como la docencia en enseñanza secundaria y universitaria y la investigación en temas propios de la especialidad, sino también una formación en aspectos como la metodología de trabajo, la capacidad de organización y adaptación, el manejo de la información y la documentación, el dominio de lenguas y destrezas relacionadas con las nuevas tecnologías, la industria editorial y la relacionada con la difusión de la cultura, la historia y la literatura, así como la gestión del patrimonio cultural, archivo, bibliotecas, museos y centros de documentación histórica, incorporando los complementos de interdisciplinariedad que permitan a los titulados integrarse en equipos pluridisciplinares.

Las prácticas externas son coordinadas por un profesor/a, que es el inmediato responsable de la programación, coordinación y supervisión del módulo, especialmente en lo relacionado con las relaciones entre los Departamentos y los centros de prácticas, la orientación de los estudiantes que opten por este módulo y la atención a los tutores/as. Todo ello, obviamente, atendiendo a las directrices generales emanadas de la Comisión Académica de Título. En concreto, la coordinación en la gestión de las prácticas se muestra fundamental para su buen funcionamiento y representatividad de los diferentes ámbitos de la disciplina.

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 (<https://www.adeituv.es/practicas/>), 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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 (<https://www.adeituv.es>). 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 (SAIC: <https://saic.uv.es/>).

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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

TUTOR Y TUTORA DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor y la tutora de empresa tiene una formación específica, en este caso preferentemente licenciados o graduados en Filología Clásica, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los y las estudiantes.

Como se ha comentado anteriormente, con respecto al 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:



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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 de Grado en Filología Clásica se especifica que el trabajo fin de grado es obligatorio y se computa con 6 créditos (anteriormente 12 créditos).

Por su carácter eminentemente práctico, el TFG de este grado implica la demostración de las habilidades, competencias y conocimientos adquiridos durante este período de formación. En cualquier caso, el TFG contemplará e incluirá el uso de fuentes clásicas en su lengua original, así como el comentario y traducción también originales de estas y la utilización crítica de bibliografía secundaria especializada.

El TFG se atenderá en todos sus aspectos al *Reglamento Regulador de los Trabajos fin de GRADO* de la Universitat de València (<http://www.uv.es/=sgeneral/Reglamentacio/Doc/Estudis/C61.pdf>), y al *Reglament del treball de fi de grau per a la titulació de grau en filologia clàssica*, aprobado por la Comisión académica de título de Filología Clásica el día 27 de julio de 2020, y en vigor desde el curso académico 2020-2021.

Este reglamento es accesible desde esta dirección:

http://www.uv.es/ftcdocs/TFG_NORMATIVA_Titols/TFG_FILCLAS%28val%29.pdf

El TFG deberá estar adscrito temáticamente a uno de los *Módulos Generales Temáticos* (MGT) siguientes que forman parte del grado y lo definen en su conjunto:

1. Lengua griega y su literatura.
2. Lengua latina y la su literatura.
3. Origen, formación y pervivencia de la cultura clásica.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

A partir de las características de este módulo y del *Reglamento Regulator de los Trabajos fin de GRADO* de la Universitat de València, los trabajos de fin de grado contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado. Los tutores del Trabajo Fin de Grado tienen que ser profesores de un área de conocimiento vinculada a la titulación. No obstante, la Comisión de TFG en Filología Clásica, constituida por los profesores Ricardo Hernández y Carmen Morenilla, de forma motivada, podrá autorizar que un TFG sea cotutelado por un/a profesor/a no perteneciente a las áreas académicas de Filología Griega y de Filología Latina, o en una institución, organismo o empresa distinta de la Universitat de València, que en ningún caso podrá formar parte de la Comisión que evalúe el TFG (Artículo 2º del *Reglament del treball de fi de grau per a la titulació de grau en filologia clàssica*).

El estudiante podrá proponer al tutor/a de su TFG de entre el profesorado del Departamento de Filología Clásica que tenga asignada esa función en el POD del curso correspondiente, así como el tema de su TFG dentro de los tres módulos generales temáticos para ser concretado entre el posible tutor/a y el estudiante, si bien la asignación definitiva será propuesta por la Comisión del TFG y elevada a la CAT para su aprobación definitiva.

Los estudiantes harán la propuesta de tutor o tutora siguiendo el orden determinado por la calificación media de su expediente académico y, en su caso, el número de créditos superados, en sesión presencial convocada por la Comisión de TFG, una vez conocidas estas calificaciones por la Comisión.

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

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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. Se compararán los resultados del curso 2020-2021 con los resultados obtenidos en la anualidad anterior y, si se estima oportuno, se especificará si están por encima o por debajo de la media de la UV.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 3,81, aunque inferior a la media de la Universitat de València (4,12) y ligeramente inferior a la del curso anterior (3,97). Todos los ítems alcanzan una puntuación por encima del 3. El ítem mejor valorado en este bloque es "Se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente", que ha obtenido un 3,96. Esto se debe a que desde la CAT se ha trabajado e insistido en la importancia de ajustar el desarrollo de la asignatura a lo consignado en la correspondiente guía docente, del modo más coherente posible; también se ha insistido en la idea de tomar la guía docente como un referente y "manual de instrucciones" de la asignatura. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es "El material de estudio (libros, apuntes, materiales multimedia...) te ha facilitado el aprendizaje", con un 3,66, de nuevo con un ligero descenso respecto del curso anterior (3,83). En ambos ítems, no obstante, los valores se encuentran en el intervalo de confianza de la media.

En el **bloque de metodologías docentes** se alcanza un valor de 3,76, por debajo de la media de la UV (4,01) y ligeramente inferior a la del curso anterior (3,86). Todos los ítems alcanzan una puntuación por encima del 3. El ítem mejor valorado en este bloque es "Potencia el trabajo autónomo de los y las estudiantes", que ha obtenido un 3,93, inferior a la media de la UV y a la del curso anterior (4,05), aunque de nuevo dentro del intervalo de confianza para la media. Casi idéntica puntuación recibe el ítem "Fomenta la participación en las diferentes actividades" (3,92). La valoración positiva de estos dos ítems nos lleva a pensar que las metodologías docentes empleadas están funcionando correctamente con respecto a promover la capacidad del trabajo autónomo y la diversificación de las actividades, más allá de las horas correspondientes a créditos de aula. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es "La asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura", con un 3,56, de nuevo con un ligero descenso respecto del curso anterior (3,76) y por debajo de la media de la UV (3,91), aunque dentro del intervalo de confianza para la media.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el **bloque de coordinación** se alcanza un valor de 3,64, por debajo de la media de la UV (4,02) y ligeramente inferior a la del curso anterior (3,80), con un único ítem ("El trabajo de este profesor/a se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores/as") situado dentro del intervalo de confianza para la media. La cuestión de la coordinación es prioritaria para la Comisión Académica de Título y, aunque la puntuación no es mala y se alinea con los valores medio de la UV, este es uno de los puntos de mejora en que más se viene insistiendo en los últimos años (cf. E_PG2_1 - Dimensión Organización de la Enseñanza y Desarrollo de la Enseñanza (OE4, DE6, DE7, DE5), páginas 10-11, aprobado por la Comisión Académica del Título (CAT), en fecha 15 de octubre de 2021). La Comisión Académica del Título seguirá trabajando en esta dirección (cf. propuestas de mejora, más adelante en este informe).

En el **bloque de actitud** se alcanza un valor de 4,23, por debajo de la media de la UV (4,44) y ligeramente inferior a la del curso anterior (4,36). Los dos ítems de este bloque alcanzan una puntuación por encima del 4. En el ítem "Es respetuoso o respetuosa con los y las estudiantes" se obtiene un 4,26; y en el ítem "Es accesible y está dispuesto o dispuesta a ayudarnos" se obtiene un 4,20, en ambos casos dentro del intervalo de confianza para la media.

En el **bloque de atención de estudiantes** se alcanza un valor de 3,96, por debajo de la media de la UV (4,21) y ligeramente inferior a la del curso anterior (4,33), con un único ítem ("Me ha resultado útil la atención tutorial recibida del profesor o profesora") situado dentro del intervalo de confianza para la media y rozando el 4.

En el **bloque de evaluación** se alcanza un valor de 3,80, por debajo de la media de la UV (4,06) y ligeramente inferior a la del curso anterior (3,96), con un único ítem ("El sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas") situado dentro del intervalo de confianza para la media.

En el **bloque global** se alcanza un valor de 3,83, por debajo de la media de la UV (4,10) y ligeramente inferior a la del curso anterior (3,97). Los dos ítems de este bloque alcanzan una puntuación por encima del 3. El ítem mejor valorado en este bloque es "En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor o profesora", que ha obtenido un 3,71. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es "Recomendaría este profesor o esta profesora a otros estudiantes", con un 3,69, en ambos casos dentro del intervalo de confianza para la media.

En todos los ítems analizados en estos bloques las puntuaciones han sido ligeramente inferiores a la media de la UV y a la del curso anterior, si bien los valores se han situado siempre dentro del intervalo de confianza para la media, es decir, no se han detectado valores en ningún ítem que supongan una desviación importante con respecto a los valores medios de



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

la UV y del curso anterior. No obstante, la Comisión Académica de Título permanecerá alerta para hacer un seguimiento de estos valores.

Resultados globales del programa 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	33.33	1	6.25
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	0	0	2	12.50
	NOTABLE	2	33.33	6	37.50
	EXCELENTE	2	33.33	7	43.75
Profesorado de la titulación evaluado		6		16	
Informes de responsables emitidos por la titulación		6	100	8	50

Todos los docentes evaluados en el marco del programa DOCENTIA han obtenido una evaluación favorable y ninguno ha recibido una evaluación no favorable o ha quedado sin evidencias de evaluación. La mayor parte de las evaluaciones favorables en el nivel básico se reparten entre Notable y Excelente (ningún docente ha recibido la evaluación de Mejorable) y se observa un incremento en las evaluaciones de Excelente en la convocatoria del curso 2020-2021, en comparación con la convocatoria del curso anterior, el 2019-2020.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Por otro lado, 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, 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.

El título de Grado en Filología Clásica no ha recibido recomendaciones en relación con el personal académico en el único seguimiento realizado hasta el momento por la AVAP (2017). En este informe de la AVAP se evalúan como adecuadas las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo. En la renovación de la acreditación el bloque fue valorado como ADECUADO, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y el gran número de catedráticos, catedráticas y titulares que participan en la docencia de este título.

Si consideramos el grupo mayoritario de profesores que imparten docencia en el Grado de Filología Clásica, que son los que pertenecen al Departamento de Filología Clásica, debe destacarse que el grado de estabilidad del profesorado ha sido relativamente alto desde el último proceso de acreditación hasta el momento actual. En este período se han jubilado dos CU (uno en el curso 2015-2016 y otro en el curso 2020-2021), y ha fallecido prematuramente un PCD (curso 2017-2018). Por otra parte, se han producido las siguientes incorporaciones:

- Un docente de Filología Griega: PAD desde julio de 2016, PCD desde septiembre de 2019 y TU desde septiembre de 2020.
- Una docente de Filología Latina: PAD desde septiembre de 2017 y PCD desde septiembre de 2021.
- Un docente de Filología Griega: PAD desde julio de 2019.
- Una docente de Filología Latina: PAD desde julio de 2021.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Se ha mantenido, por tanto, constante el número de profesores a tiempo completo durante los últimos años. El número de profesores asociados ha variado, según la distribución de la carga docente en cada caso, atendiendo a los criterios establecidos por la Universitat de València.

En todo caso, debemos llamar la atención sobre el hecho de que la cuestión del profesorado en el Grado en Filología Clásica está estrechamente vinculada con la cuestión del Plan de Ordenación Docente de los distintos departamentos que intervienen y este, a su vez, de la política de profesorado, en este caso, de la Universitat de València.

Debe comentarse un aspecto señalado en el *Informe definitivo de renovación de la acreditación de títulos oficiales de grado, máster y doctorado*, emitido por la AVAP en 2017, en el *Criterio 4.- Personal académico*, cuya calificación fue "Adecuada". En este informe se formulaba la siguiente recomendación: "Debe incidirse en corregir la tasa descendente de profesorado acreditado que imparte docencia en la titulación". A tal efecto, se ha incluido la acción de mejora "Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a tiempo completo y otras figuras funcionariales", que figura en la tabla anterior. La lista de personal acreditado de la UVEG es información pública, se proporciona anualmente (aunque de forma anónima, ya que solo incluye las listas de DNI), y la publica la página web del Servicio de Recursos Humanos (<https://www.uv.es/uvweb/servicio-recursos-humanos-pdi/es/servicio-recursos-humanos-pdi-1285902628698.html>). La lista permite saber cuántas personas están acreditadas en cada departamento y a qué figuras contractuales. Por la parte que corresponde al Departamento de Filología Clásica, desde que se planteó esta acción de mejora consta que ha habido un acreditado a CU, un acreditado a TU, tres acreditados a PCD y tres acreditados a PAD. En el momento actual, de los dos PAD con que cuenta el Departamento de Filología Clásica, consta que los dos disponen de la acreditación a PCD. En este departamento se incentivan en lo posible el desarrollo profesional y académico y los procesos de acreditación porque, afortunadamente, el contexto docente e investigador lo permite e invita a ello, como lo muestran los indicadores de los últimos años (cf. los indicadores docentes de este apartado y los de investigación en apartados anteriores). Una buena muestra de ello pueden ser las incorporaciones de personal docente que se acaban de detallar en este apartado.

Por lo demás, 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, y los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto por parte de los estudiantes matriculados.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas.

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

Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado.

Se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y no existen recomendaciones por parte de las agencias externas en los programas de evaluación.

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE