

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

GRADO EN FÍSICA
CURSO 2020-21

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos												
EVIDENCIAS												
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<ul style="list-style-type: none"> 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 	Indicadores										
		Total de PDI								Puntuación	162	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a						Puntuación	54.32		
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a						Puntuación	64.81		
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo						Puntuación	64.20		
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes						Puntuación	CATEGORIA	%	
										CU	35.2	
										TU	19.7	
										CEU	0.0	
										TEU DOC	0.0	
										TEU	0.6	
										PCD	3.1	
										PAD	4.9	
										PA	0.0	
										PC	0.0	
								Asociados	6.2			
								Visitantes	0.0			
								Otros	30.2			
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes						Puntuación	CATEGORIA	%			
								CU	42.1			
								TU	20.1			

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

- investigadora.
- 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 externas.
- Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.
- Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).
- Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los

			CEU	0.0
			TEU DOC	0.0
			TEU	1.1
			PCD	3.1
			PAD	8.7
			PA	0.0
			PC	0.0
			Asociados	3.4
			Visitantes	0.0
			Otros	20.8
I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	800	
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	436	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	402	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	4.08	

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/a Doctor/a
- PAD- Profesor/a Ayudante Doctor/a
- PA- Profesor/a Ayudante
- PC- Profesor/a Colaborador/a
- Asociados/as
- Visitantes
- OTROS

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

compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
TASAS							
2014-15	Rejuvenecimiento de la plantilla	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	2016	Curso 2020-21	La política de la UV, condicionada por la normativa estatal y autonómica, ha sido suficiente para mantener el número absoluto de PDI con posiciones estables en el grado. Se espera que la estabilización de los profesores ayudantes doctor y los investigadores ayude a mejorar esta situación en el futuro cercano, para compensar las previsibles jubilaciones y compensar el incremento de dedicación que suponen los dobles grados implantados en el centro.
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)	Finalizada
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado	2015		

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

				Consejo de Gobierno de la UV			
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO
		Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19	Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019)
		Fase 5- Implantación definitiva		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2019-20		Se está realizando la 3ª evaluación de acuerdo con el nuevo Manual
		Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada		

COMENTARIOS:

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

La estructura académica se adecua a las necesidades del programa formativo del Grado en Física, aunque se ha dado una tendencia clara a la reducción relativa de personal con dedicación a tiempo completo (y contratos estables).

- El porcentaje de Catedráticos/as implicados/as en el título en el curso 2020-21 fue de 35,2%, impartiendo dicho colectivo el 42,1% de los créditos. Aun así, se trata del cuerpo docente más numeroso en el grado. El porcentaje de CU ha caído en los últimos años, a pesar de que en términos absolutos su número ha aumentado.
- El profesorado Titular de Universidad supone un 19.7% del profesorado (este dato ha disminuido tanto en términos relativos como absolutos en los últimos años debido a las promociones a cátedra y a que la tasa de reposición ha impedido la reposición de personal en esta categoría) y ha impartido el 20.1% de los créditos en el curso 2020-21.

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

- El profesorado Contratado Doctor representa un 3.1% del profesorado e imparte también un 3.1% de la docencia. El porcentaje de profesorado CD ha oscilado alrededor de estos parámetros en los últimos años, ya que la incorporación de nuevos profesores a estas plazas se compensaba con las promociones a TU.
- El porcentaje de profesorado Ayudante Doctor es de un 4.9% (tasa que ha aumentado significativamente respecto a años anteriores), e imparte un 8.7% de la docencia.
- El porcentaje de asociados/as en el grado es de un 6.2%, con una docencia menor, un 3.4%. Aunque el porcentaje ha aumentado en los últimos años, se trata en casi todos los casos, de incidencias (bajas) que requieren este tipo de contrataciones y en ningún caso se trata de situaciones con visos de perpetuarse.
- El porcentaje de profesorado enmarcado en la categoría 'Otros' representa un 30.2% del total e imparte un 20.8% de la docencia. En este caso sí se ha dado un aumento importante del número y porcentaje de este tipo de profesorado. Se trata de personal investigador, doctor y no doctor, que imparte docencia dentro del límite legal establecido por los diferentes tipos de contrato. El gran número de investigadores que existen en los grupos de investigación de la Facultad y su voluntad de participar en la docencia (que se puede enmarcar en los méritos necesarios para conseguir acreditaciones que les permitan estabilizarse) explica este aumento.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación de Física ha sido del 54.32% frente al 62.18% experimentado en el curso anterior. Esta bajada se explica teniendo en cuenta que parte de la docencia está siendo impartida por investigadores asociados al centro.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 66.05% frente al 67.31% del curso 19-20, lo que indica cierta estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación. El pequeño descenso se explica de la misma manera que el descenso de profesorado funcionario en el grado.

La tasa de profesor doctor con docencia en la titulación es del 66.05% frente al 69.23% del curso anterior. Nuevamente, el descenso se explica en lo anteriormente detallado.

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

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2020-21 el número de estudiantes matriculados/as en el grado fue de 474, mientras que impartieron docencia 162 profesores.

2- El personal académico reúne el nivel de calificación académica requerido para el título y dispone de

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.

El personal académico de la UV y en concreto en el Grado en Física 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 Astronomía y Astrofísica, Física Aplicada y Electromagnetismo, Física Atómica, Molecular y Nuclear, Física de la Tierra y Termodinámica, Física Teórica, Óptica y Optometría y Ciencias de la Visión, Ingeniería Electrónica, Informática y Química Inorgánica. 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 siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada:

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 17-18	821	475	395
Curso 18-19	830	460	389
Curso 19-20	891	476	431
Curso 20-21	800	436	402

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático/a de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 54.32% de la plantilla (88 profesores/as).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que, aunque la jubilación de profesorado en los últimos años ha reducido el global en alguna categoría, la tendencia general es de mantenimiento, si no incremento, de la experiencia docente e investigadora. Cabe tener en cuenta que nos encontramos en un contexto de relevo generacional que implica cambios de este tipo, por un lado, y que el contexto de pandemia ha motivado un pico de jubilaciones que ha tenido como consecuencia un rejuvenecimiento de la plantilla.

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

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

El perfil académico es adecuado, puesto que sus currículums son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias.

Los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el de los investigadores que imparten docencia.

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

El grado en Física ofrece una asignatura de Prácticas Externas de 6 créditos y con carácter optativo en cuarto curso. El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre algunas de las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el grado.

Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este grado, tiene la experiencia y preparación necesaria para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y motivando al profesorado que mayor relación tiene con las empresas u organizaciones públicas o privadas.

Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (<http://www.adeituv.es/practicas-en-empresas/tutor-academico/funciones-del-tutor/>), los tutores académicos tienen las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado y emitir la correspondiente calificación cuando se trate de prácticas curriculares.

Para adecuar el perfil del profesorado y para fomentar el correcto desarrollo de estas funciones, la Universitat de València está desarrollando en los últimos años una serie de acciones y programas encaminados a mejorar la calidad de las prácticas externas por mediación de su Fundación Universidad-Empresa, ADEIT. En este contexto, el proyecto sistema para la Evaluación y Acreditación de los Tutores de Prácticas Externas 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.

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

- 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 Aseguramiento Interno de la Calidad.

Centrándose en estas dimensiones es importante destacar la de Recursos Humanos, cuyo objeto es evaluar que el perfil, preparación y experiencia de los tutores 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 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.

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

- Reconocer el buen ejercicio de la labor tutorial.
- Proyectar la cultura de la calidad en la sociedad y en la propia universidad.

TUTOR DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor de empresa tiene experiencia profesional y los conocimientos necesarios para realizar una tutela efectiva, aspectos que quedan determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.

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

Las funciones de los tutores de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor académico, así como aquellas modificaciones que puedan ser necesarias para el adecuado desarrollo de la práctica y atender las posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de las prácticas.
- Acoger al estudiante y organizar la actividad a desarrollar con arreglo a lo establecido en el programa de prácticas.
- Supervisar sus actividades, orientar y controlar el desarrollo de la práctica con una relación basada en el respeto mutuo y el compromiso con el aprendizaje.

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

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

El objetivo de este trabajo es la realización de un estudio de un tema determinado de Física, bien sea bibliográfico, exploratorio, o coordinado con las prácticas externas de la titulación.

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

Los/las tutores/as del Trabajo Fin de Grado deben ser profesorado de un área de conocimiento vinculada a la titulación, como queda indicado en la normativa de la asignatura aprobada por la Comisión Académica de la Titulación.

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

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

Los temas de los trabajos se establecen por parte del profesorado de los diferentes departamentos, y son elegidos por el estudiantado por orden de nota media de expediente académico. 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.

El tutor o tutora debe elaborar una propuesta a principio de curso donde se indica el título del trabajo, los objetivos del trabajo propuesto, las tareas específicas y cronograma orientativo, así como la relación con las demás asignaturas del grado en Física. Estas fichas con las propuestas son evaluadas y corregidas por la Comisión del Trabajo de Fin de Grado. Una vez aprobadas, se pone a disposición del alumnado para que se pueda realizar la priorización en la elección de forma adecuada. El cumplimiento de esta propuesta del trabajo es revisado por el Tribunal de evaluación del Trabajo de Fin de Grado en el momento de la defensa.

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

El título de Física se implantó en el curso 2010-11, siendo reacreditado en 2016. Por ello, actualmente disponemos de la información de 10 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del curso 2020-21.

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

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

- Materiales y guía docente
- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención de alumnos
- 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 4.11 (coincidente con la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4.02).

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

El ítem mejor valorado en este bloque es el referente al cumplimiento de los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4.34, ligeramente por encima de la media de la UV que es de 4.30. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al material de estudio, que obtiene un 3.88, ligeramente por debajo de la media de la UV que es de 3.94. Se observa, sin embargo, un aumento gradual en los últimos cursos.

En el **bloque referente a las metodologías docentes** tiene un resultado también positivo, con una media de 3.98, muy cercana a la de la UV, situada en un 4.01. El aspecto mejor valorado en este bloque es el relacionado con potenciar el trabajo autónomo, con un 4.16, en la media de la UV, mientras que el peor puntuado es el que se refiere a la claridad de la exposición, con un 3.88, frente a un 3.97 de media en la UV; sin embargo, también se observa una mejora respecto al curso anterior, en que se puntuó este aspecto con un 3.77 (frente a un 3.85 de media en la UV).

El **bloque de coordinación** obtiene un muy buen resultado, con un 4.07, ligeramente por encima de la media de la UV, con un 4.02, y del valor del curso anterior, 3.93. En el **bloque de Actitud** el valor es muy positivo, con un 4.46, en la línea de la UV, que muestra un 4.44 de media. Los dos ítems de este bloque se valoran muy positivamente (respeto un 4.52 y accesibilidad un 4.40).

El **bloque sobre atención a los alumnos** se valora también muy positivamente, con un 4.22, en la media de la UV (4.21). El mismo caso se da en cuanto al **bloque de evaluación**, con un 4.06 tanto en el grado como en la media de la UV. Este valor ha aumentado ligeramente respecto al curso anterior, cuando se situaba en un 3.96 en el grado en Física.

Como se puede anticipar del conjunto de lo dicho en los párrafos anteriores, en el **bloque global** los resultados del grado pueden ser calificados como muy positivos, en la línea de los valores medios de la UV. Así pues, la media del grado es de un 4.08, muy cercana a la media de 4.10 de la UV, los dos valores mayores que en el curso anterior (3.99 y 3.98 respectivamente). Los dos ítems de este bloque están muy bien valorados, estando el estudiantado satisfecho con su aprendizaje (3.96, en la media de la UV) y con el profesorado (3.90, ligeramente inferior a la media de la UV, 3.98).

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 la evaluación del grado realizada en 2016 se destacó la escasa presencia de profesorado ayudante doctor en el grado, planteándose un plan de rejuvenecimiento de la plantilla a medio y largo plazo. En los años pasados desde dicha evaluación, se observa que, a pesar de las jubilaciones, el número total de profesorado funcionario se ha mantenido estable, lo que se explica mediante una reposición de profesorado que se jubila por profesorado más joven. Aun así,

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

pensamos que la mejor manera de estabilizar profesorado joven en nuestra facultad es a través de plazas de contratado doctor, porque se dispone de personas suficientemente formadas y ya acreditadas a esta figura.

Se puede concluir, en este sentido, que tras la crisis de la tasa de reposición, se ha conseguido mantener el número total de personal funcionario (o permanente), lo cual supone un éxito en cierta medida, pero evidentemente también hay que seguir la evolución de esta tasa en los próximos años, ya que el problema de envejecimiento del profesorado sigue existiendo. En este sentido, como se ha indicado, no faltará personal preparado para acceder a las plazas que se generen, y esto lo demuestra la cantidad de personal investigador en formación o postdoctoral que contribuye a las tareas docentes del grado.

En la renovación de la acreditación el bloque fue valorado como SATISFACTORIO, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y el gran número de catedráticos/as y titulares que participan en la docencia de este título. No se ha dado, como se apuntó por parte de los evaluadores, un aumento de la carga docente del profesorado, ni siquiera teniendo en cuenta la creación de los dobles grados en el centro, gracias a la contribución del personal investigador a la docencia.

Finalmente, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto de los estudiantes matriculados.

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				

DIMENSIÓN 3- Recursos Humanos

Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.	X				
--	----------	--	--	--	--

PUNTOS FUERTES

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

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

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

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

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

Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).

Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE