

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

GRADO EN QUÍMICA
CURSO 2020-2021

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS									
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	- 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	EVIDENCIAS							
		Indicadores							
		Total de PDI				Puntuación	242		
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a			Puntuación	44.63 %		
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a			Puntuación	64.05 %		
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo			Puntuación	63.64 %		
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes			Puntuación	CATEGORIA	Nº	
		CU					60		
		TU					59		
		CEU					0		
		TEU DOC					0		
		TEU					0		
		PCD					6		
		PAD					29		
		PA					0		
		PC							
		Asociados					15		
Visitantes									
Otros	73								
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes			Puntuación	CATEGORIA	Nº			
					CU	465.1			

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS						
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 compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.					TU	504.63
					CEU	0
					TEU DOC	0
					TEU	0
					PCD	47.10
					PAD	
					PA	75.4
					PC	
					Asociados	75
					Visitantes	
					Otros	230.93
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	1142	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	569	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	499	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	4.12	
SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES CU- Catedrático de Universidad; TU- Titular de Universidad; CEU- Catedrático de Escuela Universitaria; TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR; TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR; PCD- Profesor Contratado Doctor; PAD- Profesor Ayudante Doctor; PA- Profesor Ayudante; PC- Profesor Colaborador; Asociados; 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

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)	Finalizada
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015		
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO
		Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19	Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019)
		Fase 5- Implantación definitiva		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2019-20		Se está realizando la 3ª evaluación de acuerdo con el nuevo Manual
		Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada		

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

COMENTARIOS:

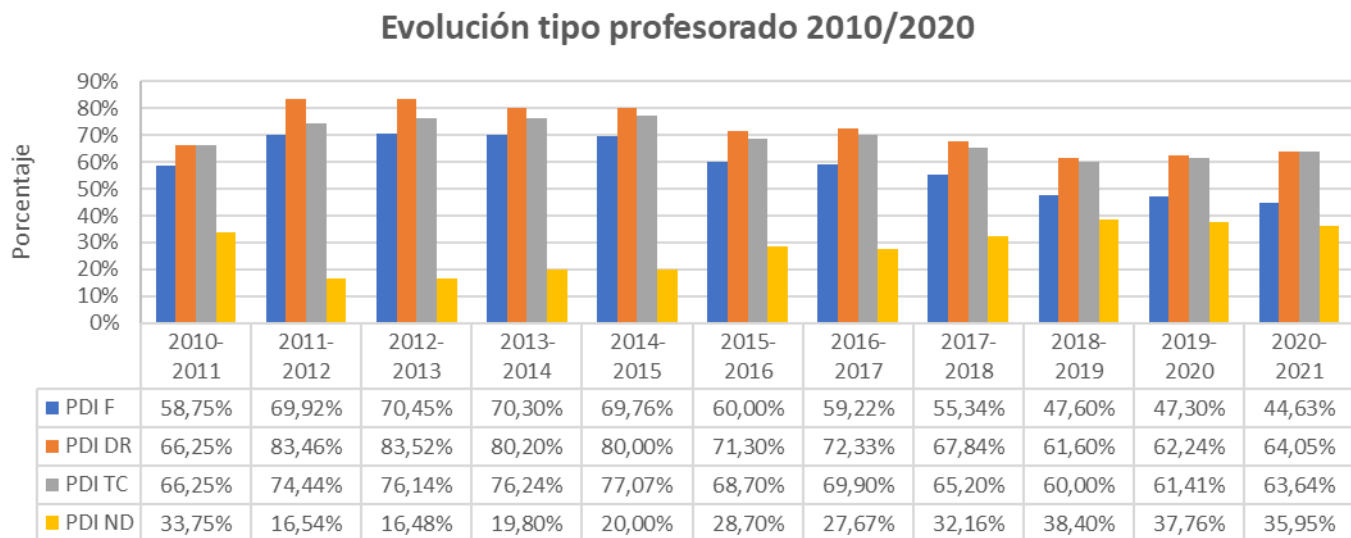
1. El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico).

La estructura académica se adecua a las necesidades del programa formativo del Grado en Química. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura y evolución del profesorado del Grado en Química. En las gráficas se puede observar la evolución del profesorado y el porcentaje de créditos que imparte desde la implantación del grado en el curso 2010/2011.

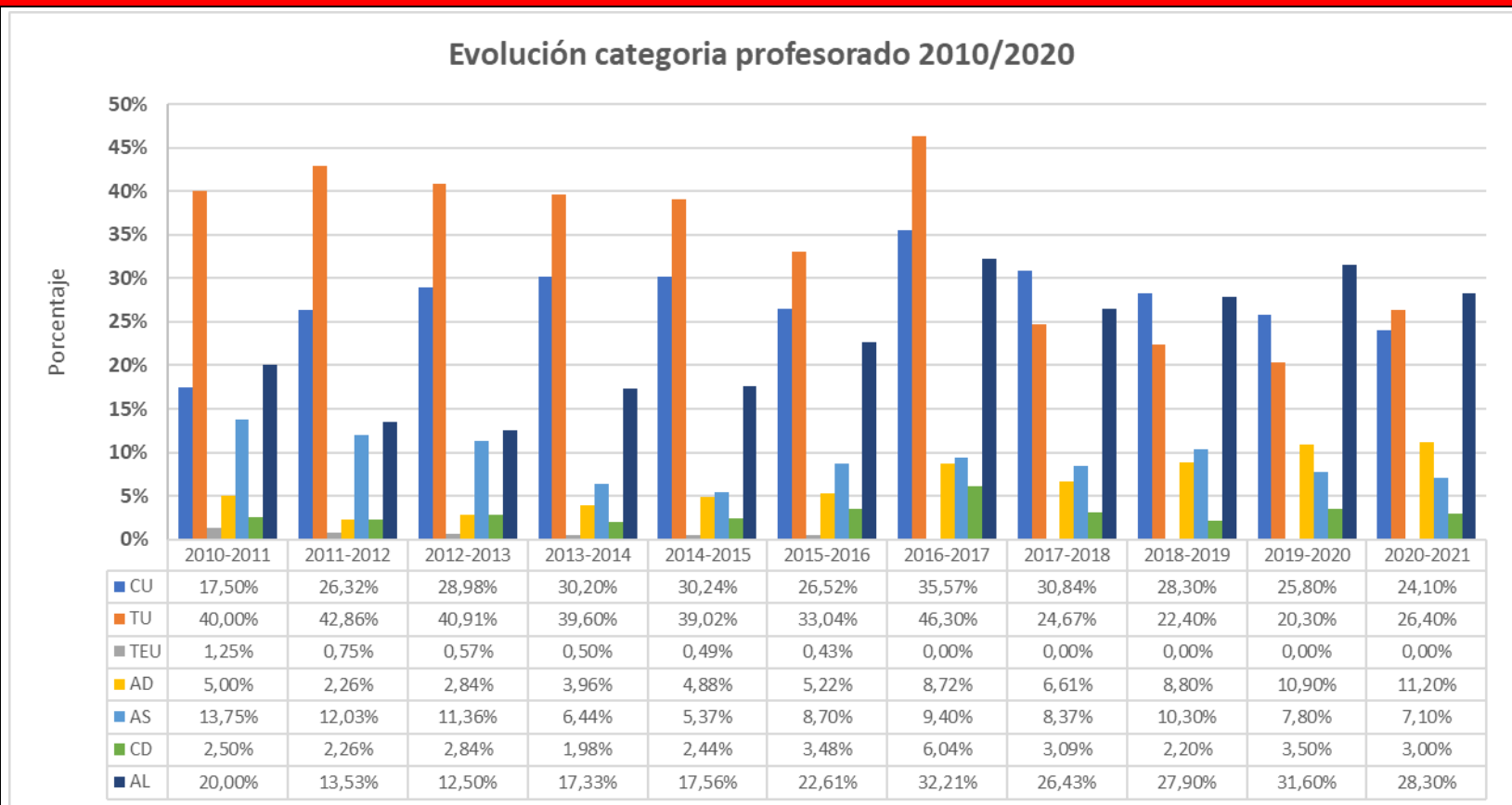
Pasaremos a analizar la evolución desde el curso 2013/2014, curso en el que quedaron implantados los cuatro cursos del grado. Tal y como se puede observar, existe una tendencia negativa de profesores funcionarios y doctores y como consecuencia, un incremento del profesorado no doctor y a tiempo parcial. Este hecho puede relacionarse con las jubilaciones y la tasa de reposición. Existe una tendencia a cubrir la docencia con la figura de profesores asociados, becarios y personal de investigación ya que, aunque existe una tendencia positiva en la contratación de profesores ayudantes y contratados doctor, no es suficiente para compensar las jubilaciones de profesorado. Cabe remarcar que una gran parte del profesorado en formación (FPU, PDI...) participa de forma activa en la docencia dado que entiende que es fundamental para su carrera profesional.

La falta de renovación de la plantilla con profesorado joven y bien formado, junto al envejecimiento de la plantilla, puede suponer un problema a medio y largo plazo, repercutiendo negativamente en la calidad de la docencia. Independientemente de los problemas que pueden existir en el futuro, la plantilla actual garantiza la calidad de la docencia en el grado.

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

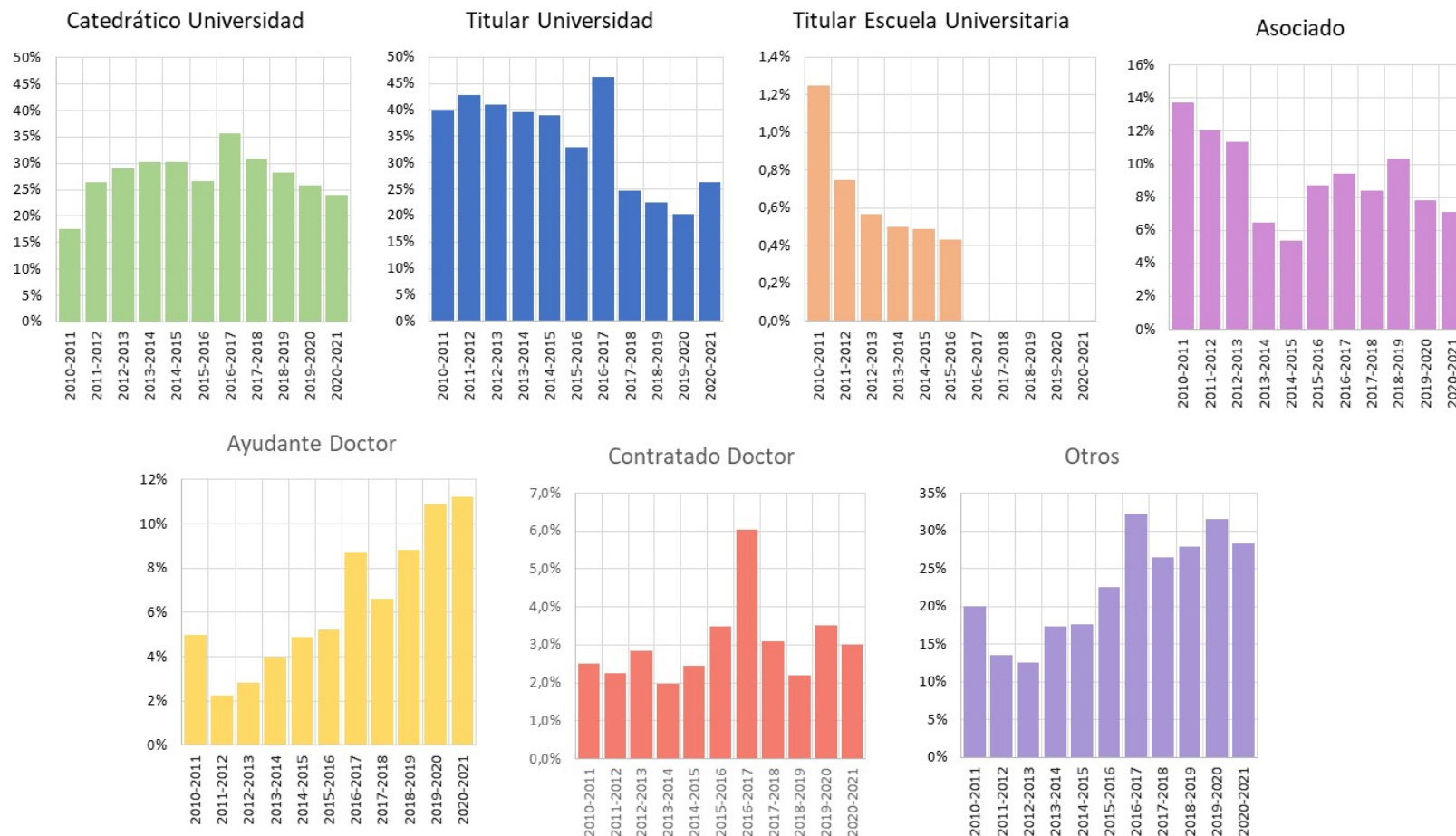


DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS



Respecto a la relación estudiante/profesor, es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en los cursos 2016/2017 y 2017/2018 el indicador estudiante/profesor es de 4.10 y 3.80, respectivamente y en los siguientes tres años (2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021) se ha pasado a: 3,4; 3,51 y 3,28. Estos ratios proceden en gran medida del alto componente experimental de la titulación don por motivos de seguridad las sesiones en laboratorios se realizan en grupos de 12 personas.

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS



En los últimos años se pone de manifiesto el cambio generacional producido por las jubilaciones (descenso del número de catedráticos). En consecuencia, las plazas de ayudante doctor han incrementado de forma progresiva.

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

2. 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 personal académico de la UV y en concreto en el Grado de Química 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 grado, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de los Departamentos de Química Analítica, Química Física, Química Inorgánica y Química Orgánica que está profundamente implicado en actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo. De hecho, la Facultad de Química de la Universidad de Valencia es la segunda de España en cuanto a investigación.

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, como puede deducirse de los datos expuestos en la siguiente tabla:

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2011-12	800	408	290
Curso 2012-13	1064	553	410
Curso 2013-14	1240	672	518
Curso 2014-15	1275	679	545
Curso 2015-16	1316	685	540
Curso 2016-17	1194	625	484
Curso 2017-18	1277	642	510
Curso 2018-19	1218	609	489
Curso 2019-20	1155	580	493
Curso 2020-21	1142	569	499

Estos datos corresponden al profesorado funcionario. Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que los datos han aumentado notablemente pero no paralelamente a la plantilla de profesorado, lo que demuestra que el profesorado es evaluado positivamente en el reconocimiento de todos los quinquenios y sexenios posibles.

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 los currícula son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias.

Los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten.

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el Grado en Química oferta una asignatura denominada Prácticas de Empresa de 6 créditos y con carácter optativo.

El objetivo de esta asignatura es ofrecer al futuro egresado/a la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre el funcionamiento de la empresa o institución y adquirir unas habilidades, conocimientos y destrezas para el ejercicio profesional, que le posibilite el acceso a un puesto de trabajo relacionado con los múltiples campos que le son propios al químico.

Los tutores académicos en este grado son en su totalidad profesores de plantilla, que están formados 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 sistema para la Evaluación y Acreditación de los Tutores de Prácticas Externas (<http://seat.adeituv.es/>) pretende aumentar la calidad de las tutorías de dichas prácticas.

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).

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

Son 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

Por otro lado, el tutor de empresa tiene una formación específica, en este caso Doctores, Licenciados o Graduados en Química aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes.

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

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

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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.
 - Evaluar al estudiante

5. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de GRADO (TFG).

Al igual que las prácticas, la información del TFG está disponible en la Memoria VERIFICA en el CRITERIO 5 Planificación de la Enseñanza, así como en la página web del Grado en Química:

<https://www.uv.es/uvweb/grado-quimica/es/se-estudia/trabajo-final-grado/informacion-especifica-tfg-1285990246990.html>

En el plan de estudios del Grado en Química se especifica que el trabajo fin de grado es obligatorio y se computa con 12 créditos.

El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un artículo académico.

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

Los tutores del Trabajo Fin de Grado tienen que ser profesorado doctor de un área de conocimiento con docencia en la titulación. En el caso de TFG realizados fuera de la Universitat de València, puede ejercer las funciones de tutor externo cualquier titulado superior que ejerza su profesión, con la aprobación previa de la Comisión del TFG. En estos casos, la comisión del TFG designará un tutor académico. El tutor o tutora externo, ha de colaborar junto con el académico, en la definición del contenido del TFG y en su desarrollo.

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora. En cualquier caso, la Comisión del Trabajo Fin de Grado organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado.

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

El título de Grado en Química se implantó en el curso 2010-2011, por ello actualmente hemos recogido la información de diez anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2020-21.

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

- Materiales y guía docente
- Metodología

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Coordinación
- Actitud
- Atención a los 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.

A continuación, vamos a ir analizando los bloques de la encuesta, pero antes de realizar el análisis es importante destacar que la inmensa mayoría de los ítems (18) han mejorado las puntuaciones con respecto a las obtenidas en la anualidad anterior, y sólo 2 de los ítems han sufrido un ligerísimo descenso que afecta sólo al segundo decimal.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,20, algo superior a la media de la Universitat de València (4,12) y ligeramente superior al curso anterior (4,09).

El ítem mejor valorado en este bloque es, “se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente”, que ha obtenido un 4,40, superando la puntuación del curso anterior (4,30), y estando por encima de la media de la UV que es de 4,12.

En el **bloque de metodología**, se obtiene un resultado de 4,00 superior al curso pasado (3,92), y prácticamente igual a la media de la UV (4,01), destacando la máxima puntuación para el ítem “Potencia el trabajo autónomo de los estudiantes” con un 4,15, análoga a la media de la Universidad (4,16) y superior a la del curso anterior (4,07).

En el **bloque coordinación** se obtiene una puntuación de 4,08, superior a la media de la Universidad (4,02) y a la del curso anterior (3,97).

En cuanto al **bloque de la actitud**, se registra un valor de 4,47 ligeramente inferior al del curso anterior (4,38) y mejora ligeramente la media de la UV (4,44).

Respecto a los bloques **de atención a los estudiantes y evaluación** se obtienen puntuaciones de 4,19 y 4,12, respectivamente. En ambos casos la puntuación es superior a la del curso anterior, respecto a la comparación con la media de la Universidad es ligeramente inferior en el primer caso y superior en el segundo (4,21 y 4,06)

En el último **bloque de global**, también observamos que los valores mejoran ligeramente la media de la Universidad y del curso anterior. Los estudiantes recomiendan al profesor con una puntuación de 3,99 y están satisfechos con lo que han aprendido con el profesor con un 4,01.

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 Química no ha tenido recomendaciones respecto a su composición en relación con el personal académico en el proceso de

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

reacreditación. Sin embargo, si se recomienda que la plantilla de profesorado realice cursos de formación.

La Universitat, a través del Servei de Formació Permanent cada curso académico oferta cursos de formación para los diferentes colectivos universitarios. Los cursos se publicitan mediante el correo electrónico y la página web.

2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
93	37	40	54	58	84

Tras analizar las causas por la que los profesores del grado no participan masivamente en los cursos de formación se han extraído las siguientes conclusiones:

1. La asistencia se incrementa si el curso se imparte en el Campus de Burjassot-Paterna ya que el desplazamiento a los otros campus resulta en ocasiones incómodo. Se ha solicitado al SFPIE el traslado de cursos de formación al Campus con el fin de facilitar la asistencia.
2. La oferta del Servei de Formació Permanent comprende cursos genéricos para todo el PDI de la Universitat, por lo que en ocasiones no resultan atractivos para los profesores.
3. En el último año se ha experimentado un incremento en el número de cursos por la necesidad de formación en métodos de docencia online (teams, plataformas de cuestionarios online...) debido a la alteración del modelo docente causado por la pandemia.

Por ello, y dada la buena respuesta que tienen los cursos de formación a la demanda, se seguirá trabajando en este sentido.

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, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto 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 (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).										
PUNTOS DÉBILES		PROPUESTAS DE MEJORA		IMPORTANCIA		TEMPORALIZACIÓN		AGENTE		