



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

Grado en Nutrición humana y dietética
CURSO 2021 - 2022

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 disciplinas del plan de estudios. - Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.	EVIDENCIAS				
		Indicadores				
		Total de PDI			Puntuación	147
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)		Puntuación	38.77%
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)		Puntuación	74.15%
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)		Puntuación	68.03%
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)		Puntuación	CATEGORIA
						%
						CU
						TU
						CEU
						TEU DOC
						TEU



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

5. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado. 6. Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado). 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.					PCD	10.2%
					PAD	18.37%
					PA	
					PC	
					Asociados/as	31.97%
					Visitantes	
					Otros/as	
	Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado			Puntuación	CATEGORIA	%
					AACCSS	2.86%
					Externos	
					Convenio	
					Docencia Autorizada	13.14%
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA	%
					CU	11.1%
					TU	24.23%
					CEU	
					TEU DOC	1.7%
					TEU	
					PCD	11.11%
					PAD	19.15%
					PA	
					PC	
					Asociados/as	23.45%
					Visitantes	
					AACCSS	.23%
					Externos	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

					Convenio	
					Docencia Autorizada	9.05%
					Otros/as	
		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	655	
		I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	278	
		I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	237	
		I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	4.31	
		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 • AACCSS- Asociados en Asistenciales en Ciencias de la Salud				
		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:				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



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
TASAS							
2013-14	Aumentar la tasa de doctores en la titulación	1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para pasar a TC. 2. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico 3. Dar más valor al mérito de doctor/a en los baremos de selección de profesorado asociado. 4. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV no están suficientemente actualizadas	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV	2013	Sin determinar	☐ SI XNO-Justificación: Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al personal asociado), se vislumbra una mejora en el número de personas que se han matriculado en programas de doctorado, pero el indicador no se ha modificado sustancialmente.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		2013-14	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones 2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2013	Sin determinar	☐ SI ☒ NO- Justificación: Aunque se ha motivado al personal, no se ve la mejora todavía en el incremento del personal acreditado, es una mejora a largo-medio plazo
		2013-14	Estabilizar al profesorado de la UV (Ayudante doctor a Contratado Doctor)	Instar a las autoridades pertinentes para que se potencie esta estabilización del personal	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisión de Profesorado de la UV	2013	Curso 2017-18	La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Actualmente imparten docencia X ayudantes doctores/as, que en un plazo de X años tienen que promocionar a contratado/a doctor/a.
		TASA DE ASOCIADOS							
		2012-13	Mejorar la implicación del personal asociado e intentar reducir su número	1. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores/as y reduciendo profesorado asociados. 2. Los asociados son importantes en la	ALTA	Comisión de Título Departamentos Profesorado	2012	2017-18	X SI ☐ NO- Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de profesorado asociado se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

				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		
		2014-15	Tutorías	Estructurar las tutorías dando unas directrices para su mejor aprovechamiento	Media	Comisión de Título	2013	2016	X SI ☐ NO Justificación: Las valoraciones de los alumnos con respecto a las tutorías son buenas, considerando que les son útiles
		2014-15	Actitud	Dar a conocer los resultados de las encuestas al profesorado	Media	Comisión de Título	2013	2015	X SI ☐ NO Justificación: Los resultados de las encuestas se pueden consultar en la web de NHD en la sección de Calidad.

**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 al estudiantado (análisis de la estructura del personal académico).**

La **estructura académica** se adecua las necesidades del programa formativo del Grado de **NUTRICION HUMANA Y DIETÉTICA**. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2021-22 distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

- El porcentaje de **Catedráticos y Catedráticas** implicados en el título en el curso 2021-22 fue de 15.65%, (se observa que este dato ha disminuido frente al 2020-21, pero es muy similar al 2019-2020 y 2018-2019), impartiendo dicho colectivo el 11.1% de los créditos. Los créditos impartidos por este colectivo siguen la tendencia ascendente desde 2018-19.
- El porcentaje de **Titulares de Universidad**, es el 23.13% del profesorado e imparten la mayor proporción de créditos, el 24.23% durante el curso 2021-22. En los cursos académicos 2020-21 y 2019-20, el 24,48 % y el 26,24 % del profesorado era titular de Universidad, respectivamente. El dato se ha reducido en los últimos cursos, ya que el profesorado que imparte docencia ha promocionado y han entrado ayudantes y asociados que han cubierto parte de la docencia.
- El porcentaje de **Contratados doctores** implicados en el título en el curso 2021-22 fue de 10.2% y en 20-21 fue el 9.52%, impartiendo el 11.1% y 10.31% de los créditos respectivamente. Este porcentaje ha aumentado en los últimos cursos académicos por promoción de los ayudantes doctores. La participación en la docencia de estos dos colectivos pensamos que garantiza la renovación, manteniéndose a la vez una estructura de profesorado con dilatada experiencia de docencia en este grado.
- El colectivo de **Ayudantes doctores** durante el curso 21-22 fue el 18.37%, lo cual representa un aumento con respecto al curso anterior (14.29%). El 19.15% de los créditos impartidos en el curso 21-22 fue superior al 14.14% del curso 20-21.
- El porcentaje de **Profesorado asociado** con docencia en la Titulación es de 31.97% en 21-22 (se observa una disminución de dos puntos en porcentaje respecto al curso anterior 2020-21 que fue de un 33.33%), respecto a años anteriores el número de asociados ha disminuido con la entrada de nuevos ayudantes doctores. En la distribución total de créditos por cuerpos docentes, imparten el 23,45% créditos, la carga docente del año anterior fue de 24.81%. Se ha producido una disminución en el número de asociados que imparten en el grado desde el 2016-17. Comprobamos que este grupo sigue manteniendo un porcentaje de docencia relevante, y su participación en determinadas materias se considera necesaria, por lo que pueden aportar desde su experiencia laboral no académica. Por otro lado, hay que tener en cuenta que la presencia de asociados en las principales áreas de conocimiento de la titulación presenta una tasa relativamente alta debido a que son áreas con una carga docente muy importante en relación a su plantilla estable.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La **tasa de profesorado funcionario** implicado en la titulación de 21-22 ha sido del 38.77 % frente al 42,17% del curso anterior. Se observa una disminución durante los últimos años debido a las jubilaciones del profesorado estable y renovación de la plantilla con ayudantes.

La tasa de **profesorado a tiempo completo** es del 68.03% frente al 65.99% del curso 20-21, lo que contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.

La tasa de **profesor/a doctor/a** con docencia en la titulación es del 68.03% frente al 65.99% del curso anterior. Es importante destacar que hay profesorado asociado que son doctores y doctoras, pero no podemos conocer el número exacto, ya que para acceder a este cuerpo docente no es necesario el doctorado, por ello en las bases de datos de la universidad no se computa la posesión de dicha titulación en todo el profesorado asociado, ya que la mayoría consiguen el título de doctor y doctora y no lo notifican a las bases de datos de profesorado.

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 al estudiantado.

Por otro lado, consideramos que la relación del estudiantado con el profesorado es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2021-22 había 470 estudiantes matriculados y matriculadas e impartieron docencia 146 profesores y profesoras de la Universitat de València (sin contar AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada).

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

El personal académico de la UV y en concreto en el Grado de NUTRICION HUMANA Y DIETÉTICA 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 por profesorado perteneciente a 18 departamentos. El profesorado del Departamento de Medicina Preventiva i Salut Pública, Ciències de l'Alimentació, Toxicologia i Medicina Legal, imparte 16 asignaturas del grado a partir de segundo curso. Una de las peticiones reiteradas de los estudiantes es que la docencia sea impartida por profesorado nutricionista. Las dos últimas profesoras ayudantes doctoras que se han incorporado al departamento son graduadas en Nutrición Humana y Dietética. Por otro lado, 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 21-22	655	278	237
Curso 20-21	660	289	231
Curso 19-20	657	289	207



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Curso 18-19	609	275	195
Curso 17-18	672	328	216
Curso 16-17	677	334	208

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático/a de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 38.77% de la plantilla (57 profesores y profesoras). La amplia experiencia docente e investigadora de los profesores funcionarios implicados en la docencia de Grado en NHD queda reflejada en el alto número de trienios (655) y especialmente de quinquenios (278) y sexenios (237). Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, se observa un aumento en los sexenios, pero en el último año una disminución en quinquenios y trienios. Estas variaciones son debido al aumento de PAD, que pasaron de 21 a 27, lo que significa que la estructura del profesorado es más joven, pero desarrolla una mayor actividad investigadora. Con respecto a la participación de estos en cursos de formación, 53 profesores han asistido a cursos organizados por el SFPIE de nuestra universidad.

Todos estos datos reflejan la estabilidad de una plantilla de profesorado con amplia experiencia docente e investigadora, que además se ve reconocida por la ANECA y que mantiene la inquietud por seguir formándose en distintos aspectos relacionados con la docencia. De hecho, desde hace años venimos organizando cursos de formación a demanda en el propio Centro y siempre tienen muy buena acogida y participan el número máximo de profesores que permite el espacio y el curso.

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.

4- Perfil del personal académico (personas encargadas de la tutorización académica) asignado a las prácticas externas.

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el GRADO DE NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 18 créditos y con carácter obligatorio.

- Los objetivos de esta asignatura son:
- Complementar la formación docente recibida con la formación práctica, acercando al alumnado a la realidad laboral en los que en un futuro pueda desarrollar competencias profesionales.
- Aplicar los conocimientos y competencias adquiridas en el grado al desarrollo de la actividad profesional.
- Fomentar la iniciativa, la creatividad, la superación de dificultades, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la responsabilidad, el interés por el aprendizaje práctico, el trabajo en equipo, el respeto al resto del personal y el cumplimiento de compromisos.
- Facilitar la inserción laboral de los graduados.

El **profesorado que tutoriza las prácticas externas** en el grado de Nutrición Humana y Dietética, 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.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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

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

Para ello se ha configurado un sistema innovador para la evaluación y acreditación de los tutores y las tutoras de prácticas externas y que contiene los siguientes elementos:

- Un modelo de calidad de tutoría de las prácticas externas universitarias.
- El curso "Docencia y gestión de la tutoría de prácticas externas".
- Un sistema para la evaluación de los tutores y tutoras de prácticas externas.

Este proyecto considera que **el modelo de calidad** de la tutoría de prácticas se basa en cuatro momentos esenciales: la preparación de la práctica, la preparación del estudiante, el seguimiento de la práctica y la evaluación de la práctica.

Dicho modelo abarca las mismas dimensiones que el modelo de calidad de las titulaciones de la Universitat de València, que se concreta en el Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad.

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

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

- Mostrar los elementos que intervienen en las prácticas externas universitarias y las principales funciones que desempeña la persona encargada de la tutorización académica y el tutor o tutora de la empresa o institución.
- Proporcionar herramientas y documentos que faciliten el desempeño de una buena tutoría de prácticas.
- Promover el intercambio de experiencias entre el tutor y la tutora académica y el tutor o tutora de la empresa.
- Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para los tutores y tutoras de prácticas externas.

Por último y teniendo en cuenta el perfil del profesorado, queremos destacar el **Sistema de reconocimiento y acreditación de tutores y tutoras de prácticas externas de la Universitat de València**.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

Por otro lado, en el 2021-22 se implantó un proyecto piloto Centro de Simulación Interdisciplinario en Salud (CESIS-UV) para estudiantes de la asignatura de prácticas externas del Grado de Nutrición Humana y Dietética en el que participaron seis alumnos en la que trabajan en un caso práctico de simulación en un equipo multidisciplinar con estudiantes de otros grados de Ciencias de la Salud. Para el 2022-23 se ha implantado como actividad obligatoria para todos los estudiantes de prácticas externas del grado.

TUTOR Y TUTORA DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor de empresa tiene una experiencia profesional en el campo de la Nutrición que queda claramente determinada en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes. Sólo a modo de ejemplo, los estudiantes han realizado prácticas en clínicas de Nutrición como la Clínica Universitaria de Nutrición, Actividad Física y Fisioterapia(CUNAFF), clínica de consejo nutricional, clínica de trastornos alimentario, comedores escolares, Valencia Club de Fútbol y en centros de salud. Los estudiantes pueden elegir realizar sus prácticas en el Hospital General, Hospital la Fe, Hospital Dr Peset, Hospital de Castellón y Hospital Clínico de la Malvarrosa. Para la realización de las prácticas en los hospitales públicos en el curso 20-21 se contó con 2 Profesores Asociados Asistenciales (AASS) distribuidos en los dos hospitales públicos de Valencia.

La coordinadora de Prácticas del centro establece reuniones con los tutores académicos para establecer la pertinente coordinación docente, elaboración de guías docentes, plazos, criterios de calificación, etc.

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

Las funciones del tutor o tutora de empresa son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor y tutora académica, así como aquellas modificaciones que puedan ser necesarias para el adecuado desarrollo de la práctica y atender las posibles incidencias que pudieran surgir en el desarrollo de las prácticas.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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 NUTRICION HUMANA Y DIETETICA se especifica que el trabajo fin de grado es obligatorio y se computa con 12 créditos.

El TFG debe consistir en el desarrollo autónomo por parte del estudiante de un proyecto, bajo la dirección de un profesor tutor, que podrá contener una parte experimental si así lo requiere el tema propuesto y cuya realización tiene como finalidad que el estudiante sea capaz de integrar las enseñanzas recibidas durante sus estudios y asegurar la adquisición de las competencias propias 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>), contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del estudiantado.

Los tutores y tutoras del Trabajo Fin de Grado tienen que ser profesorado de un área de conocimiento vinculada a la titulación. Si el Trabajo de Fin de Grado se realiza en una institución, organismo o empresa diferente a la Universitat de València se deberá nombrar a un tutor o tutora que, en calidad de tutor o tutora externa, ha de colaborar, junto con el académico, en la definición del contenido del TFG y en su desarrollo.

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

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

El título de GRADO DE NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA se implantó en el 2009-10, por ello actualmente hemos recogido la información de 6 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2021-22.

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



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



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.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4.35, ligeramente superior a la media de la Universitat de València, 4.17 y similar al curso anterior (4.32).

El ítem mejor valorado en este bloque es, *"se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente"*, que ha obtenido un 4,53.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a *"el material de estudio te ha facilitado el aprendizaje"* que obtiene un 4.17 por encima de la media de la UV que es de 3.98.

Estos valores se deben probablemente a que desde la CAT y los equipos de coordinadores de titulación, curso y asignatura se trabajan para que las GD que se publican sean una referencia para todos los profesores de la asignatura que imparten docencia en los diferentes grupos de la titulación y para que dicha información que está disponible en la página web de la titulación suponga un compromiso real entre el profesorado y los estudiantes.

En el **bloque de Metodología**, el resultado también es positivo, ya que alcanza un valor de 4.22, superando la media de la Universidad, 4.07, y mejorando respecto al curso anterior (4.14). El ítem mejor valorado en este bloque es, *"Potencia el trabajo autónomo de los y de las estudiantes"* que ha obtenido un 4.24, valoración más alta que el curso anterior que fue de 3,95 y que la media de la UV que es de 4,17.

Los ítems con una puntuación más baja son dos: *"La asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura"* puntuados con 4.17 lo que representa valores similares al curso anterior que fueron de 4.08 y la media de la UV que es de 3.97 y *"Explica con claridad los conceptos que incluye cada lección"* puntuada con 4.18, lo que representa valores similares al curso anterior que fueron 4.11 y ligeramente superior a la media de la UV que es de 4.04.

En el bloque Coordinación en el ítem *"El trabajo de este profesor/ase integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores"* tiene un valor de 4.27, similar al año anterior 4.24 y más alto que la media de la UV con un valor de 4.08.

En el **bloque de Actitud**, el resultado es positivo y es el bloque mejor valorado de la encuesta con 4.58, ligeramente superior a la UV, 4,.48 y similar al año anterior, 4.57.

El ítem mejor valorado es *"Es respetuoso o respetuosa con los y las estudiantes"*, puntuado con 4.60 similar al 4.63 del curso anterior y de la media de la UV que es de 4.52. El ítem con la puntuación más baja de este bloque es, *"Es accesible y está dispuesto y dispuesta a ayudarnos"*, que ha obtenido un 4.56, resultado similar al del año anterior que fue de 4.52 y más alto que de la UV que es de 4.44.

En la apartado **Atención** de alumnos con el ítem *"Me ha resultado útil la atención tutorial recibida del profesor o profesora"* con una media de 4.37 ligeramente superior al 4.27 del año anterior y de la media de la UV, 4.29.

En el apartado **Evaluación** con el ítem *"El sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas"* con un valor de 4.31 es ligeramente superior al 4.12 del año anterior y similar a la UV con 4.12.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En El apartado **global** de la **encuesta de evaluación del profesorado**, para los dos ítems "En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor o profesora" y "Recomendaría este profesor o esta profesora a otros estudiantes" la valoración media fue 4.25, ligeramente superior a la valoración del año anterior 4.15 y a la media de la UV, 4.05. La valoración en el segundo ítem el año anterior fue 4,08 y para la UV fue 4,08.

La **Media de la Titulación** tuvo valoración de 4.31, superando la valoración del año anterior de 4.26 y de la UV de 4,16. En conclusión, en la evaluación de la docencia en el Grado en Nutrición Humana y Dietética correspondiente al curso 2021-22 se mantienen las puntuaciones superiores a 4 puntos sobre 5 como medias en todos los bloques, observándose un ligero aumento en la valoración de los ítems evaluados respecto a la realizada el curso 20-21.

Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación:

Valoración		Convocatoria 2020 - 2021		Convocatoria 2021 - 2022	
		N	%	N	%
Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)		3	6.67	1	2.63
Nivel básico NO FAVORABLE		0	0	1	2.63
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	4	8.89	2	5.26
	MEJORABLE	0	0	1	2.63
	SATISFACTORIO	3	6.67	2	5.26
	NOTABLE	8	17.78	10	26.32
	EXCELENTE	27	60	21	55.26
Profesorado de la titulación evaluado		45		38	
Informes de responsables emitidos por la titulación		45	100	38	100

Hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores, es decir, el profesorado que se somete al proceso de evaluación en la convocatoria 2020-21, es evaluado desde el curso 2015-16 hasta el 2019-20.

Los resultados globales del DOCENTIA del profesorado son muy favorables ya que indican que el profesorado cumple con los criterios establecidos en todos los casos evaluados. El porcentaje de profesorado evaluado que obtiene una calificación de NOTABLE o EXCELENTE es del 78% (35 de 45 profesores) en 2020-2021 y el 82% (31 de 38 profesores) en el 2021-2022, solo en el nivel básico hay una evaluación mejorable favorable y una evaluación No favorable.

Además, en el profesorado del Grado de NHD contamos con personas con gran experiencia en el ámbito de la innovación educativa. Se presentaron 15 proyectos de Innovación docente ligados a diferentes asignaturas del Grado en Ciencia Tecnología de Alimentos/Grado de Nutrición (CAT Nutrición Humana y Dietética- Ciencia y Tecnología de Alimentos del 14 de mayo 2021). Nuestro Centro participa activamente en el Innocampus del Campus de Burjassot y desarrolla desde hace años el Proyecto de Innovación de Centro, con numerosas actividades multidisciplinares en las que están implicados



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

profesorado y estudiantado de todos los Grados de la Facultad de Farmacia. Estamos también trabajando en los proyectos desarrollados por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad y el Vicerrectorado de Internacionalización y Cooperación para la implantación de los ODS, ODS: yo sí! y Facultades pioneras hacia los ODS.

Estos datos indican que el profesorado de la titulación cumple claramente con los estándares de calidad establecidos en el programa DOCENTIA de la Universitat de València.

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 GRADO DE NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA no ha habido recomendaciones en relación con el personal académico ya que, en los seguimientos que se han llevado a cabo, las tasas de PDI doctor y de PDI a tiempo completo han sido evaluadas como satisfactorias.

El profesorado que imparte docencia en la titulación se ha mantenido estable en la mayor parte de las asignaturas, en especial en los módulos de teoría, sufriendo cambios principalmente en los módulos de prácticas donde se han incorporado nuevos profesores asociados. La Comisión Académica de Título no ha tenido que considerar cambios del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, y no se ha registrado ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto por parte de los estudiantes matriculados.

No obstante, en el curso 20-21, y a propuesta de la Comisión de Prácticas Externas de la Facultad, se ha incrementado en uno el número de profesores asociados asistenciales, debido al aumento del número de alumnos que desean realizar prácticas tuteladas en hospitales. También se ha solicitado un asociado dietista-nutricionista con experiencia en clínica para la Centro de Simulación Interdisciplinario en Salud (CESIS-UV).

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				



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



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

La adecuación del profesorado, su dedicación y accesibilidad

La cualificación académica del profesorado es adecuada a las disciplinas del Plan de Estudios

La accesibilidad de las guías docentes desde el principio y la información que aportan

La coordinación entre el profesorado

El grado de cumplimiento del profesorado y su actitud hacia los estudiantes

La concordancia entre los contenidos y los objetivos de las asignaturas

El grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado

La implicación del profesorado tanto en investigación como en innovación educativa

La disponibilidad del profesorado a la formación continua en aspectos pedagógicos innovadores y sostenibles

PUNTOS DÉBILES

PROPUESTAS DE MEJORA

IMPORTANCIA

TEMPORALIZACIÓN

AGENTE

La baja participación de los estudiantes en la encuesta de evaluación de la docencia

1. Implicar a la asociación de estudiantes y a los representantes de los estudiantes en las distintas comisiones de la Facultad, así como a los delegados de clase, haciéndoles ver la importancia de su participación en los procesos de Calidad
2. Seguir dejándoles algo de tiempo en clase (presencial) para que contesten las encuestas *on line*

ALTA

2021 y en proceso

Equipo Decanal
CAT
Coordinadores de titulación, curso y asignaturas