



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

Grado en Maestro/a en Educación Infantil
CURSO 2021 - 2022

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS							
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	1. El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico) 2. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad	EVIDENCIAS					
		Indicadores					
		Total de PDI			Puntuación	210	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)		Puntuación	18.57%	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)		Puntuación	56.67%	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)		Puntuación	55.71%	
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)		Puntuación	CATEGORIA	%
		CU	2.38%				
		TU	16.19%				
		CEU					



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

docente e investigadora. 3. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios. 4. Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas. 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					TEU DOC	.48%	
					TEU	1.9%	
					PCD	16.67%	
					PAD	17.14%	
					PA		
					PC		
					Asociados/as	43.81%	
					Visitantes		
					Otros/as	1.43%	
		Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado			Puntuación	CATEGORIA	%
						AACCSS	.46%
						Externos	
						Convenio	
						Docencia Autorizada	2.31%
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes			Puntuación	CATEGORIA	%
						CU	.75%
						TU	16.45%
						CEU	
						TEU DOC	.69%
						TEU	1.31%
						PCD	19.56%
						PAD	20.71%
						PA	
						PC	



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.					Asociados/as	38.38%
					Visitantes	
					AACSS	.08%
					Externos	
					Convenio	
					Docencia Autorizada	1.4%
					Otros/as	.66%
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	723	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	255	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	115	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	4.04	

**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:

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.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación	2013	Sin determinar	SI X Justificación: Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al personal asociado). La



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

				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		Comisión de Profesorado de la UV			tasa de doctores ha aumentado, entre el curso 13-14 y el 20-21 en más de 13 puntos porcentuales, en el curso 20-21 la tasa de PDI doctor asciende al 56,67%, todavía algo inferior a la del grado de maestro/a en educación primaria (60,36%)
	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 X Justificación: Desde el curso 13-14, la tasa de PDI a tiempo completo ha aumentado significativamente, pasando del 45,21% al 55,71% en el curso 21-22. Se observan incrementos en todas las figuras que requieren acreditación: CU (pasa de 1,53% al 2,38%), TU se mantiene (pasa del 16,48% al 16,19%), AD (pasa del 10,73% al 17,146%) y CD (pasa del 5,752% al 16,67%).	
	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	2013	Curso 2020-21	La tasa de contratados doctores ha aumentado en más de 11 puntos porcentuales, se trata de una mejora considerable, en el	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

					Comisión de Profesorado de la UV			curso 21-22 la tasa ascendía a un 16,67% (este alto incremento, acompañado del incremento mucho menor de la tasa de AD, justifica el cumplimiento de este objetivo)
		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 titulación para ofrecer la visión profesional del título, pero en los departamentos se les ha motivado para que se impliquen más en la docencia e investigación.	ALTA	Comisión de Título Departamentos Profesorado	2012	2020-21	SI X Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de profesorado asociado se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes reuniones con el profesorado asociado para que se coordinen y que participen más activamente en el desarrollo de la titulación. Se observa, además, una reducción progresiva de la tasa de profesorado asociado (ha pasado de 54,79% en el curso 13-14 a estar por debajo del 44% en el curso 21-22)
	2020-21	Promover la acreditación a TU y CU por parte del profesorado con contrato indefinido	1. Establecer una red de colaboración interna para facilitar la solicitud de acreditación a figuras de TU y CU (programa Academia)	ALTA	Vicedecanato de calidad	2021	2023	No finalizada: Tras los primeros meses de trabajo todavía no es posible detectar el efecto de estas medidas, pues el proceso de



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

			2. Propuesta de diseño de un plan de formación interna para conocer los criterios y el funcionamiento del programa Academia					acreditación es largo (alrededor de 9 meses) y también hay que dejar tiempo a que el profesorado acreditado acceda a las plazas de TU y CU.
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	2019-20		Se está realizando la 3ª evaluación de	

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

				Servicio de Recursos Humanos			acuerdo con el nuevo Manual
		Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada		
2020-21	Conseguir que los profesores rellenen el autoinforme para ser evaluado del nivel avanzado	1. Establecer una red de colaboración interna para facilitar la cumplimentación del programa Docencia 2. Propuesta de diseño de un plan de formación interna para conocer los criterios y el funcionamiento del programa Docencia	ALTA	Vicedecanato de calidad	2021	2023	NO, todavía no ha sido posible evaluar este punto, pues ahora mismo (octubre 2022) se acaba de abrir el plazo para completar el programa Docencia.

COMENTARIOS:

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

La estructura académica se adecua las necesidades del programa formativo del GRADO en Maestro/a en Educación Infantil. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2021-2022 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 2,31% (dato que ha mantenido constante en los últimos años o incluso se ha reducido, esto se debe a que algunos ya se han jubilado, si bien otros ya están tomando el relevo), impartiendo dicho colectivo el 0,76% de los créditos.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

- El profesorado Titular de Universidad asciende al 15,74% e imparte el 16,79% de los créditos en el curso 2021-22, conviene destacar que la proporción de profesorado Titular de Universidad ha aumentado notablemente desde el curso 2016-17 (solo el 11,23% del profesorado tenía esta categoría).
- Aunque las categorías de TEU y TEU Doctor están ya extintas, en el curso 2021-22 todavía contamos con un 2,30% de profesorado en estas categorías (medio punto menos que en 2016-2017) que asume el 2,05% de los créditos totales impartidos.
- En relación al profesorado Contratado Doctor y Ayudante Doctor, se aprecia un incremento notable respecto al curso 2016-17 (32,87% frente al 24,92% en el curso 16/17). Concretamente, el profesorado Contratado Doctor supone un 16,20% del total de la plantilla y asume el 19,97% de los créditos este desfase, mientras que el profesorado Ayudante doctor ahora asciende al 16,67% de la plantilla y asume el 21,152% de los créditos.
- El número de profesorado asociado con docencia en el grado de Maestro/a en Educación Infantil es de 92, se trata de una proporción elevada (supone el 42,59% del total), si bien se observa que esta proporción se ha reducido notablemente en los últimos años (en el curso 2016-17 el profesorado asociado era el 56,16% del total de la plantilla). Hay que tener en cuenta que la presencia de profesorado asociado 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. No obstante, consideramos que sería conveniente reducir la tasa de profesorado asociado (particularmente la tasa de carga docente que asumen que, en el curso 2021-22 fue del 39,19%, casi la misma que el profesorado a tiempo completo no funcionario) e incrementar correlativamente la de personal funcionario doctor. En cualquier caso, conviene tener en cuenta que, por las características de los estudios de Grado de Maestro/a en Educación Infantil, la presencia del colectivo de profesorado asociado 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 añaden 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.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación del grado de Maestro/a en Educación Infantil ha sido del 20,35%, porcentaje muy superior al del curso 2016-17 apenas alcanzaba el 15,08%.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 55,71% frente al 42,03% del curso 16-17, lo que contribuye a incrementar la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación. En este punto se observa, desde ese curso, una progresión creciente continua.

La tasa de profesor/a a tiempo completo doctor/a con docencia en la titulación es del 56,67%, ligeramente superior a la del curso anterior. Sin embargo, al observar los datos del curso 2016-17, sí se aprecia una mejor notable (en ese curso la tasa de doctores era del 45,29%). Es importante destacar que hay profesorado asociado que son doctores y doctoras, pero ese dato no está incluido en el porcentaje anterior, así, según la información remitida por el SAIC, el 59,64% del profesorado asociado que imparte docencia en el grado de magisterio tiene el título de doctor/a. Teniendo en cuenta esta información, se infiere que un total de 231 profesores/as de la titulación tienen el título de doctor/a, eso supone un 81,91% del total, una tasa muy alta que da cuenta de los esfuerzos realizados para estimular la excelencia académica del profesorado del grado de Maestro/a en Educación Infantil.

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 1398 estudiantes matriculados y matriculadas e impartieron docencia 210 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 Maestro/a en Educación Infantil 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.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En el caso de este título, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de los Departamentos: Didáctica de la Educación Física, Artística y Música, Didáctica de la Lengua y la Literatura, Didáctica de la Matemática, Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales

El profesorado que imparte docencia en este grado se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo.

En conjunto, el profesorado del título está avalado tanto por su experiencia docente, como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios y evaluada por agencias externas de acreditación estatal y autonómica.

En el caso del profesorado asociado que imparte docencia en la titulación, están cualificados y tienen una gran experiencia profesional relacionada con el ámbito de estudio, destacando que provienen del área de la Investigación Educativa.

En el siguiente cuadro se exponen los datos de manera más detallada:

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 21-22	723	255	115
Curso 20-21	738	229	105
Curso 19-20	817	255	116
Curso 18-19	853	272	105

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado diciendo que, si bien los trienios y quinquenios han descendido (debido a la jubilación de profesorado con amplia experiencia docentes durante este periodo) el dato de sexenios se ha mantenido incluso ha tenido un repunte en el curso 21-22 respecto al anterior. Por tanto, hay que valorar positivamente que, pese a la ligera caída en méritos docentes (que derivan exclusivamente de la antigüedad) la plantilla ha ganado en méritos de investigación.

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.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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 Maestro/a en Educación Infantil oferta tres asignaturas denominada Prácticas Externas con carácter obligatorio: Prácticas Escolares en Educación Infantil I (6 créditos), Prácticas Escolares en Educación Infantil II (16,5 créditos) y Prácticas Escolares en Educación Infantil III (22,5 créditos).

El objetivo de estas asignaturas 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. Estos módulos tienen por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en el ámbito de la educación. El núcleo formativo fundamental del Prácticum se desarrollará mediante la participación en el proceso de enseñanza y aprendizaje del aula de Infantil asignada (generalista y de especialidad, si es el caso).

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 (<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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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**.

**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.

Mentores/as de los centros de prácticas

Por otro lado, los mentores y las mentoras de los centros de prácticas tienen una formación específica, son Maestros/as de Educación, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los y las estudiantes.

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.

**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 Grado de Maestro/a en Educación Infantil se especifica que el trabajo fin de grado es obligatorio y se computa con 6 créditos.

El TFG es un trabajo de carácter individual que el estudiante realizará bajo la dirección de un profesor tutor y que le permite mostrar de forma integrada los contenidos formativos recibidos y las competencias adquiridas asociadas al título de Grado a través de una investigación que, en su caso, puede estar enmarcada en el periodo de Prácticas escolares en educación infantil III.

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.

Se consideran profesores acreditados todos aquellos que han sido implicados anteriormente en la asignatura Practicum de las Diplomaturas o en la materia de Grau Practicum y que imparten con regularidad otras asignaturas de los títulos vinculados a la Facultad de Magisterio.

Cuando un docente desee impartir esta materia por primera vez, hará falta que lo pida a la CAT. Todos aquellos profesores sin experiencia previa en estas tareas y que deseen ser acreditados para responsabilizarse, hará falta que:

I. Justifiquen una experiencia profesional que lo avalo para asumir estas responsabilidades. Así, por ejemplo, la CAT valorará la experiencia profesional previa en los diferentes cuerpos de maestro o de profesor, o en otros centros de formación de maestras y profesores, y decidirá sobre la solicitud de acreditación.

II. Estén asesorados por un profesor-tutor acreditado y con experiencia docente en los Prácticum. El procedimiento para la selección de los profesores tutores de las asignaturas de la materia Prácticum lo llevarán a cabo los departamentos, de acuerdo con los criterios organizativos vigentes:

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

1. La CAT hará llegar cada curso académico a los departamentos implicados la lista de tutores y el número de créditos atendidos el último curso académico, así como una previsión de los tutores necesarios para el curso siguiente, distribuidos de acuerdo con los títulos y las menciones del grado de Maestro/a en Educación Infantil.
2. Los departamentos, teniendo en cuenta los dos documentos mencionados en su punto anterior, propondrán a la CAT una lista priorizada de profesores acreditados atendiendo los criterios del presente documento. Esta lista podrá incluir profesores no acreditados, siempre que añadan la solicitud para su acreditación. La lista proporcionada por cada departamento, pero, tendrá que tener en cuenta y respetar la dedicación global relativa a la materia Prácticum de cursos anteriores para evitar desequilibrios de plantilla en el área propia y en el resto de departamentos que tienen profesorado comprometido en esta materia.
3. La lista priorizada tendrá que indicar la dedicación en créditos de cada tutor/a (9 ó 6 ECTS), y la especialidad de Prácticas Escolares III y Trabajo de Fin de Grado en que se pide ser tutor atendiendo el cuadro adjunto. Cada tutor o tutora tendrá que elegir y priorizar, como mínimo, tres especialidades. Para la adjudicación a las especialidades se valorará el hecho de impartir docencia en el título y las asignaturas propias de la especialidad solicitada.
4. La CAT, atendiendo las listas que proponen los departamentos, aplicará los criterios de organización de las prácticas para determinar los créditos que cada año pertenecerán a los departamentos, de acuerdo con la lista priorizada de profesores-tutores. En todo el proceso de organización y desarrollo de las prácticas, la CAT y el coordinador de prácticas del centro velarán por el cumplimiento de los criterios comunes establecidos para la organización de las prácticas. En caso de incumplimiento grave de estos criterios, el coordinador de prácticas podrá solicitar de la *CAT que no se asignan responsabilidades de tutoría a los profesores incumplidores en cursos próximos.
5. Estas atribuciones docentes serán comunicadas a los departamentos que asignan la docencia a los profesores y profesoras correspondientes y para que puedan ajustar sus plantillas a las necesidades docentes que la OCA exija. La aprobación anual de la propuesta de OCA en la Junta de Escuela será siempre posterior a la comunicación a los departamentos por parte de la CAT de los profesores y créditos correspondientes propuestos para tutorizar el Prácticum.

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

El título de Maestro/a en Educación Infantil se implantó en el curso 2009-10, por ello actualmente hemos recogido la información de las últimas 6anulidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2021-22.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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
- 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 4,04 (en línea con la media de la Universitat de València, 4,17) este dato coincide con la valoración del curso anterior.

El ítem mejor valorado en este bloque es, se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,19. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al material de estudio te ha facilitado el aprendizaje que obtiene un 3,89 en línea con la media de la UV.

En el bloque de **Metodologías Docentes** el resultado es positivo (3,97), si bien está ligeramente por debajo del valor de la UV, se mantiene en un valor similar al del curso pasado. En este bloque el ítem mejor valorado se refiere a las metodologías que fomentan el trabajo autónomo de los estudiantes (4,12, similar a la media de la UV). El ítem con menor puntuación corresponde a *La asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura*, que se valora con 3,85, por debajo de la media de la UV.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En el bloque de **Coordinación** la puntuación es de 3,89, algo por debajo de la media de la UV (4,08). Este problema ya había sido detectado en cursos previos y, de hecho, se observa cierta mejora respecto al curso 20-21. No obstante, desde la CAT se seguirá insistiendo en el desarrollo de mecanismos que mejoren la coordinación del profesorado.

En el bloque de **Actitud** se obtiene un valor de 4,39 puntos, satisfactorio, si bien ligeramente inferior a la puntuación media de la UV y a la puntuación del curso pasado.

En el bloque de **Atención a alumnos** se obtiene una puntuación de 4,13, este dato, si bien es superior al dato del curso anterior, es inferior a la media de la UV. En cualquier caso, se trata de un dato que no puede considerarse, en ningún caso, negativo.

En el bloque de **Evaluación** se obtiene una puntuación de 4,0, este dato, prácticamente igual al dato del curso anterior (4,01), aunque inferior a la media de la UV (4,12).

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)		5	6.94	2	4
Nivel básico NO FAVORABLE		0	0	1	2
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	18	25	8	16
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	6	8.33	3	6
	NOTABLE	11	15.28	8	16
	EXCELENTE	32	44.44	28	56
Profesorado de la titulación evaluado		72		50	
Informes de responsables emitidos por la titulación		72	100	0	0

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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 2020-2021, es evaluado desde el curso 2015-2016 hasta el 2019-2020. Por tanto, del cuadro anterior, se infiere que un total de 122 profesores y profesoras del grado de Maestro/a en Educación Infantil han superado la evaluación en el periodo 2015-2020, 60 de ellos con una calificación Excelente, lo cual es sin duda, un dato muy favorable que muestra el grado de implicación docente del profesorado del grado.

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 de Maestro/a en Educación Infantil fue valorado como adecuada en el seguimiento realizado en el 2017 por la AVAP. En ese informe se apunta a la necesidad de mejorar las tasas de profesorado doctor, un aspecto que, tal y como se ha comentado previamente, se ha mejorado considerablemente en los últimos 5 años. Además se incide en la necesidad de ajustar las dedicaciones en tareas del profesorado como la tutorización de prácticas y el TFG o las tareas de coordinación, sobre las cuáles se está trabajando intensamente, especialmente desde el curso 2020-2021.

La Comisión Académica de Título no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias, tal como hemos comentado anteriormente, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto del estudiantado matriculado.

VALORACIÓN

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

A	B	C	D	EI
X				

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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.
El perfil del personal académico para el seguimiento y tutorización de prácticas y del trabajo final de grado es adecuado.
Si bien la participación en las encuestas es baja, el grado de satisfacción del alumnado con el profesorado es adecuado.
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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE