



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

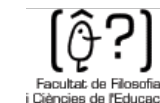
Grado en Pedagogía
CURSO 2021 - 2022

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI		EVIDENCIAS				
		Indicadores				
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)	Total de PDI		Puntuación	102		
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	31,37%		
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	54.9% Contabilizando profesorado asociado: 68,62%		
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	54,9%		
	I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	CATEGORIA	%	
2. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad			CU	7.84%		
			TU	23.53%		
			CEU	-		
			TEU DOC	-		
			TEU	-		



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>docente e investigadora.</p> <p>3. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <p>4. Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <p>5. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.</p> <p>6. Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</p> <p>7. Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho</p>						PCD	10.78%
						PAD	12.75%
						PA	-
						PC	-
						Asociados/as	45.1%
						Visitantes	-
						Otros/as	-
						CATEGORIA	%
						AACSS	-
						Externos	-
						Convenio	-
						Docencia Autorizada	2.86%
						CATEGORIA	%
						CU	7.72%
TU	28.22%						
CEU	-						
TEU DOC	-						
TEU	-						
PCD	16.92%						
PAD	15.46%						
PA	-						
PC	-						
Asociados/as	29.44%						



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.				Visitantes	-
				AACSS	-
				Externos	-
				Convenio	-
				Docencia Autorizada	2.24%
				Otros/as	-
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación	426
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación	164
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación	90
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación	4.23	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



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:

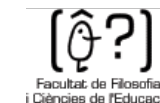
DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:

Las acciones de mejora que se propusieron en el Informe de calidad del curso 2020-2021 son las siguientes:

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha Inicio	Fecha final	Grado de Consecución
TASAS							
2015-2016	Reducir la tasa de profesorado asociado que imparte en el grado en Pedagogía	1. Seguir apostando por las figuras de PDI con vinculación permanente, buscando la consolidación de la plantilla.	ALTA	Vicerrectorado de Ordenación Académica y profesorado	2017	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI XNO- En proceso Justificación: Se requiere la ampliación de la plantilla estable entre el personal docente e investigador con objeto de beneficiar la especialización en la docencia universitaria y



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

									<p>de ampliar la investigación en el grado. Si bien los cuerpos docentes con contratación indefinida (catedráticos/as, titulares, contratados/as doctores) suman en el curso 2021-2022 un 42,15% y representan una mejoría respecto al curso 2015-2016 (40,52%), se trata de un esfuerzo que deberá seguir ampliando resultados. Recordemos que el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios requiere en el plazo de 5 años la contratación en las universidades de un máximo de un 40% de personal investigador y docente temporal.</p>
		2015-16	Aumentar la tasa de contratación estable	1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones 3. Solicitar en rectorado y al Gobierno Valenciano que la tasa de reposición se elimine.	ALTA	Comisión de Título, Facultad, Departamentos, Profesorado, Comisión de Profesorado de la UV.	2015	Sin determinar	<p><input type="checkbox"/> SI X NO- En proceso. Justificación El grado de consecución es paulatino, pero insuficiente todavía. Se observa una tendencia a la ampliación de las figuras de PDI a tiempo completo entre el personal docente e investigador, representando un 54,9% (en</p>



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI

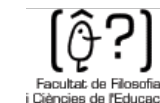


DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

			7. Favorecer la carrera académica del personal docente e investigador en formación desde los departamentos.					el informe relativo al curso 2015-2016 el porcentaje era de un 51,35%).
TASA DE ASOCIADOS								
	2021-2022	Mejorar la formación doctoral en parte del personal académico.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para pasar a una contratación a tiempo completo. 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. Primar en la elección del POD entre el profesorado asociado el criterio de disponer del doctorado. 5. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a 	ALTA	CAT del Grado Equipo Decanal Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV Comisión de doctorado.	2021	2024	SI X NO- En proceso Justificación: El número total de doctores, 56, representa una tasa del 54,9% en el curso 2021-2022. La tendencia a su reducción en los tres últimos cursos ha obligado a considerar la necesidad de mejorar la formación doctoral del personal asociado. Las medidas están todavía en proceso de implementación.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

			en el profesorado asociado.				
PROGRAMA DOCENTIA							
2012-2013	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 DOCENTIA (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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		Fase 5- Implantación definitiva		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2019-20		Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019) Se realizó la 3ª evaluación de acuerdo con el nuevo Manual
2022-2023	Ampliar a la totalidad del profesorado la realización del autoinforme Docentia	Estimular al profesorado a cumplimentar el autoinforme del Docentia.	ALTA	CAT del Grado Equipo decanal Departamentos Coordinación del Título	2021-2022	2023-2024	El recordatorio y estímulo desde la Coordinación de los cursos benefició que el profesorado se implicara en mayor medida en la realización de los autoinformes del Docentia. El curso 2020-2021 no se realiza el autoinforme en el 33,33% de los casos y en el curso 2021-2022 en el 26,9%.

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 Pedagogía. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2021-2022 distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

De 102 profesores y profesoras que imparten formación en el Grado en Pedagogía:

- Un 7,84% son catedráticos, frente al 8,49% del curso 2020-2021. Del total de créditos impartidos en la titulación, se hacen cargo del 7,72%, por debajo del 9,42% del curso 2020-2021. Este dato se debe a la jubilación de catedráticos y a las dificultades de acreditación a esta figura. Sin embargo, esta tasa se amplió el curso 2020-2021 al ponerla en relación con el curso 2019-2020, por tanto, no consideramos que se trate de una tendencia a la baja aunque habrá que prestar atención a su evolución.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- El profesorado titular de universidad supone un 23,53% del total del profesorado, 89 décimas por encima del curso anterior. Complementariamente, informar que imparten el 28,22% de la formación, el mejor dato desde el curso 2009-2010, y 40 décimas por encima del curso anterior. Esta tasa ha aumentado de forma sostenida los últimos cuatro cursos por el esfuerzo de acreditación del profesorado y por la agilidad del Servicio de PDI de la Universitat de València para hacer efectiva la promoción cuando se dispone de la acreditación a esta figura.
- En cuanto al profesorado Titular de Escuela Universitaria doctor, cabe indicar que era una figura cada vez más residual y que este curso, 2021-2022, es el primero en el que ha desaparecido por completo. Esta figura el pasado curso tan sólo estaba representado en un 0,94%, e impartía el 0,42% de los créditos de la titulación. Al no existir ya Escuelas Universitarias, se considera un proceso adaptativo beneficioso.
- En cuanto al profesorado Titular de Escuela Universitaria doctor, se produce la misma circunstancia. Era una figura cada vez más residual que ha desaparecido por completo en el curso 2021-2022. En el curso anterior cabe indicar que tan sólo un 0,94%, impartía el 0,42% de los créditos de la titulación. Al no existir ya Escuelas Universitarias, se considera un proceso adaptativo beneficioso.
- El volumen de profesorado Contratado Doctor se sigue reduciendo, mostrando un progresivo descenso, en línea con cursos precedentes. El curso 2021-2022 ha pasado a representar un 10,79%, frente al 13,21% del curso 2020-2021. Que ya había representado una reducción en relación al curso 2019-2020, momento en el que representaba el 15,24%. Tendencia de descenso que se viene produciendo desde el curso 2018-2019. Las razones de este descenso sostenido se atribuyen al aumento de la figura de titular y de ayudante doctor. El aumento de la figura de titularidad es beneficioso dado que amplía el cuerpo docente funcionario, todavía deficitario, y el aumento de la figura de ayudante doctor da prueba de los esfuerzos por facilitar la carrera docente. Complementariamente, esta figura contractual imparte en la actualidad el 16,92% de los créditos de la titulación, por encima del 12,58% del curso precedente, debido a un descenso de créditos de gestión en la carga docente en esta figura.
- El profesorado Ayudante Doctor ha aumentado más de dos puntos porcentuales este curso, pasando a representar el 12,75% en 2021-2022 frente al 10,38% en el curso anterior. La docencia que imparte, es de un 15,46%, claramente por encima del 11,24% del curso 2020-2021. Esta figura se sostiene en la Universidad con la finalidad de seguir potenciando la formación de la carrera universitaria desde las figuras iniciales.
- El Personal Investigador en Formación, figura que permite iniciar la carrera docente en el espacio universitario, ha desaparecido este curso 2021-2022. El curso anterior representaba tan sólo el 0,94% y desarrollaba el 0,75% de la docencia del grado. Es imprescindible la disposición de figuras que beneficien el proceso de formación inicial del profesorado universitario tanto en su vertiente docente como investigadora.
- El profesorado Asociado con docencia en la Titulación de Pedagogía en el curso 2021-22 representó el 45,1%, casi dos puntos por encima del 43,4% del curso 2020-2021. La clara tendencia descendente, si revisamos los datos de la última década, se ha cortado este curso, si bien no se trata de un dato preocupante dado que la tendencia en los departamentos ha sido a



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

diversificar con contrataciones de menor carga docente. Esta línea argumental se evidencia con el dato del volumen de formación que imparte, 29,44%, muy por debajo del 33,46% del curso 2020-2021. Además, el porcentaje de profesorado asociado sigue muy por debajo de cursos precedentes. Sirva de ejemplo el curso 2011-12, en el que representaba el 52,7% o el curso 2014-2015, programación en la que representaba el 50,93%. Sin duda se trata de una tasa muy alta todavía, y el dato es cerca de dos puntos porcentuales superior al del año anterior, pero hay que tener en cuenta que se trata de una titulación con una carga docente muy importante y que las circunstancias actuales de gestión de recursos humanos de PDI vinculadas a la crisis sanitaria y económica no ha facilitado la contratación de otras figuras. No obstante, cabe decir que la figura asociada, como profesional de reconocido prestigio en su área profesional, aporta un conocimiento específico y próximo al mercado laboral sobre las materias.

Respecto a las tasas de PDI, cabe destacar:

- La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación de Pedagogía ha sido del 31,37% en el curso 2021-22, similar al curso 2020-21 que se situó en un 32,07%, si analizamos el dato desde la última acreditación la cifra ha mejorado considerablemente, ya que el curso 2016-17 era de un 20,91%, aunque se sigue trabajando en este aspecto.
- La tasa de profesorado a tiempo completo sin embargo ha descendido a un 54,90%, por debajo de la del curso 2020-2021 (57,55%), cifra que también había descendido aproximadamente medio punto porcentual respecto al curso anterior que se situó en un 58,10%. Datos que, en todo caso, contrastan con la reducción de la docencia asignada a profesorado asociado, que queda reducida a un 29,44%, por tanto el resto de créditos se imparten por profesorado estable y a tiempo completo.
- La tasa de profesorado doctor PDI con docencia en la titulación es del 54,9%, algo más de dos puntos inferior a la del curso anterior (57,55%). Es importante destacar que hay profesorado asociado que son doctores y doctoras, 12 de los 46 contratados en el curso 2021-2022, representando el 26,06% de esta figura, a pesar de que para acceder a este cuerpo docente no es necesario el doctorado. Por ello, la tasa de PDI doctor asciende a un 68,62%.

El Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, en su artículo 7 establece que el personal docente e investigador con contrato laboral temporal "no podrá exceder el 40% de la plantilla docente de las universidades y centros universitarios". Actualmente las figuras de catedráticos/as, titulares y contratados/as doctores representan el 42,15%. Si bien cabe destacar el avance en este ámbito, así como valorar que la docencia que desarrolla el profesorado temporal, personal con becas, asociado y ayudante doctor, se sitúa en el 47,14%.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Se trata de información que garantiza la disposición de profesorado suficiente y de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes y la atención adecuada al estudiantado pero que da prueba de la necesidad de cuidar la contratación de figuras en formación de profesorado universitario.

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 el que participa en el Grado en Pedagogía reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en la titulación adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios. En el caso de este título, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de los siguientes Departamentos: Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE), Teoría de la Educación (TE), Educación Comparada e Historia de la Educación (ECHE) y Didáctica y Organización Escolar (DOE). Participa también en el grado, con objeto de incorporar una mirada interdisciplinar profesorado de los Departamentos de Filosofía, de Psicología Evolutiva y de la Educación y de Sociología y Antropología Social.

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 (164 quinquenios en el curso 2021-2022), como por la labor investigadora, reconocida a través de sexenios (en el curso 2021-2022 ascienden a 90) y evaluada por agencias externas de acreditación estatal y autonómica. En el caso del profesorado asociado que imparte docencia en la titulación, está cualificado y tiene una gran experiencia profesional relacionada con el ámbito de estudio, destacando que provienen del ámbito práctico de la Educación en todas sus vertientes y salidas profesionales. En la Tabla 1 se exponen los datos de manera más detallada.

Tabla 1. Experiencia docente, investigadora y profesional en el Grado en Pedagogía desde el curso 2016-2017 hasta el curso 2021-2022

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
CURSO	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
2021-2022	426	164	90
2020-2021	475	177	95

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

2019-2020	440	168	84
2018-2019	451	179	81
2017-2018	400	153	67
2016-2017	426	159	63

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir este apartado considerando adecuada la tasa de antigüedad (trienios y quinquenios), así mismo se observa un esfuerzo investigador (sexenios), con un aumento sostenido desde el curso 2016-2017 y un descenso en el último curso debido a las jubilaciones, representando la reducción del volumen total del profesorado y del profesorado doctor.

Estos datos ponen de manifiesto la experiencia y calidad del profesorado, que acumula años de práctica y reconocimiento institucional de su docencia e investigación.

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. El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparte, 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 de Pedagogía.

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 Pedagogía oferta dos asignaturas de carácter obligatorio. La primera de ellas se sitúa en 2º de Grado, denominada "Practicum I. Conocimiento de contextos socioeducativos" (6 créditos) y la segunda se sitúa en 4º y se denomina "Practicum II. Estudio e intervención en contextos socio-educativos (25 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. Este módulo tiene por objeto que el/la futuro/a egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en el ámbito de la educación, potenciando que sea consciente de las diversas salidas profesionales en el ámbito socioeducativo que ofrece la titulación, pero también que ponga en relación el conocimiento teórico-práctico adquirido en las aulas con el contexto profesional, beneficiando su aplicación y el desarrollo competencial. 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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

asignaturas y motivando al profesorado que mayor relación tiene con las empresas u organizaciones públicas o privadas para participar. Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (<http://www.adeituv.es/practicasen-empresas/tutor-academico/funciones-del-tutor/>), los tutores y tutoras académicos tienen las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor o tutora de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiantado 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.

La pandemia iniciada durante el curso 2019-2020 requirió de un esfuerzo en la gestión del prácticum y respuestas a las dificultades que generó el confinamiento y las medidas de seguridad sanitaria implementadas a posteriori. En muchos casos durante ese curso las prácticas no se realizaron o se tuvieron que interrumpir, proponiendo la realización de propuestas formativas alternativas a su realización. Durante el curso 2020-2021 las prácticas pudieron desarrollarse con bastante normalidad, si bien sostuvieron junto a la presencialidad en las instituciones socioeducativas, fórmulas híbridas. Los tutores y tutoras académicas estuvieron muy atentos a las situaciones sanitarias que se producían en los centros de prácticas o bien al alumnado tutorizado. En el curso 2021-2022 se comienza a experimentar una vuelta a la normalidad.

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

En este contexto, el proyecto Sistema para la Evaluación y Acreditación de los Tutores de Prácticas Externas (<http://seat.adeituv.es/>) 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 tutoras de prácticas externas por el que ya se han acreditado 500 tutores/as 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. Si nos centramos en estas dimensiones, es importante destacar los Recursos Humanos, cuyo objeto es evaluar cómo el



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 son:

- Mostrar los elementos que intervienen en las prácticas externas universitarias y las principales funciones que desempeña el tutor o tutora académico 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 o tutora académico 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/as de prácticas externas de la Universitat de València. La Universitat de València reconoce la labor que desempeñan en las prácticas externas mediante la Mención de Calidad para los tutores y tutoras académicos y la Acreditación para los 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, cuenta con un comité técnico que valora las solicitudes presentadas por los tutores y 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.

La comisión de prácticas de la facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación ha incorporado recientemente mejoras en la organización y planificación de las prácticas externas (curso 2018-2019) que se consolidan en los cursos posteriores. Entre las novedades destacaría la asignación de tutores/as académicos/as a partir de la vinculación del PII y el TFG mediante un protocolo interno que mejora las condiciones de realización del prácticum y del TFG para todos los agentes implicados. Para ello se incorporaron criterios preferentes en la selección de tutores/as como que se incluya profesorado con docencia en la titulación.

También ha dedicado un esfuerzo relevante la Comisión de Prácticas por depurar la oferta de centros de prácticas y ajustarla a cada una de las titulaciones con el ánimo de fidelizar centros y facilitar la continuidad en la relación con el profesorado de la Facultad.

La asignación del prácticum se realiza con la elección del alumnado de los centros socioeducativos a partir de un amplio listado ofertado desde Adeit. El orden de elección se establece por la nota media alcanzada en la formación cursada hasta el momento en el grado. Al tratarse de un paquete de prácticas-TFG, la asignación del tutor/a se realiza posteriormente desde la Comisión de Prácticas en función



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

de dos criterios: líneas de investigación y cercanía al centro. Complementariamente, el alumnado que solo tiene TFG elige al profesorado en función de sus líneas de investigación por orden de nota.

TUTOR/A DE EMPRESA

Por otro lado, el/la tutor/a de empresa debe tener titulación superior y, preferentemente, en Pedagogía, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes. Como se ha comentado anteriormente, del 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 de los tutores y tutoras de empresa son:

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

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

Al igual que en las prácticas, la información del TFG está disponible en la Memoria VERIFICADA, en el CRITERIO 5 Planificación de la Enseñanza. Allí se indica que en el plan de estudios del título de Pedagogía que el TFG es obligatorio y se computa con 8 créditos. Además, se especifica que los resultados de aprendizaje que se pretenden conseguir son:

- Aplicar conocimientos adquiridos en las diferentes asignaturas del Grado de Pedagogía, demostrando ser capaz de definir y acotar con rigor una temática, problema o ámbito de estudio.
- Plantear preguntas razonadas y argumentadas dentro de una temática, problema o ámbito de estudio determinado que les facilite la propia construcción del conocimiento.
- Recoger, analizar e interpretar información con el fin de generar una conclusión o propuesta dentro de una temática, problema o ámbito de estudio, sostenida por argumentos o razonamientos coherentes.
- Fundamentar de forma sistemática y crítica una temática, problema o ámbito de estudio, incorporando marcos teóricos y conocimientos disponibles, así como juicios que incluyan una reflexión.
- Tomar conciencia de la importancia de la reflexión como motor del cambio en los procesos de enseñanza aprendizaje y elemento clave en la tarea del pedagogo/a.
- Adquirir compromisos y responsabilidades personales, asistiendo a las tutorías y seminarios planteados y poniendo en práctica hábitos de trabajo durante su realización.
- Utilizar las TIC como herramienta y recurso de apoyo en las tareas asociadas a la realización del trabajo fin de grado, así como en la presentación escrita y oral del mismo.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Elaborar un texto escrito que se ajuste a criterios de calidad y convenciones académicas dentro del área propia de estudio y que recoja de forma sistemática el planteamiento, proceso y resultado del TFG.
- Transmitir los conocimientos y habilidades adquiridas, presentando de forma rigurosa y convincente el trabajo realizado, de forma escrita y oral.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulator de los TFG de la Universitat de València ([Reglament_TFG_CG \(uv.es\)](#)) estos contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado. La tutorización académica del TFG se realiza por profesorado de los departamentos de Didáctica y Organización Escolar, Educación Comparada e Historia de la Educación, Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación y Teoría de la Educación, con implicación en el Grado de Pedagogía. Si el TFG 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 externo 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/la estudiante y su tutor o tutora. En cualquier caso, la Comisión del TFG organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado.

Entre los criterios para la elección de la docencia, la Comisión de TFG estableció desde el curso 2014-2015 que la totalidad del profesorado que imparte docencia en el grado debía dirigir al menos un TFG. Esta medida, junto a la generación en el curso 2019-2020 de paquetes formativos que aúnan prácticum y TFG ha beneficiado la participación de profesorado a tiempo completo en la tutorización de TFG, así como de profesorado doctor.

En el proceso de renovación de la acreditación realizado en 2017 se especificaron recomendaciones en relación con el TFG relativas a la evaluación en la que el alumnado podía escoger si se presentaba a tribunal o bien el único evaluador/a era su tutor/a. Consideraron que esta experiencia piloto no propiciaba la adquisición de competencias de carácter transversal u otras relativas al desenvolvimiento y defensa de ideas frente a un público experto.

Con objeto de dar respuesta a esta recomendación, la Comisión de TFG realizó un informe en octubre de 2020 dirigido a analizar la experiencia piloto que se había iniciado en el grado en Pedagogía y, conocidos los resultados, sin duda con margen de mejora, se decidió comenzar a trabajar desde la Comisión en una propuesta de revisión del procedimiento. Tras varias reuniones se presentó a la CAT una propuesta que recogía aspectos organizativos, pedagógicos e institucionales.

Los cambios en el procedimiento se tratan en CAT de 5 de julio de 2021 y se aprueba que a partir del curso 2021-2022 la evaluación de la totalidad del alumnado será ante una Comisión evaluadora (tribunal) compuesta por 3 profesores/as, entre los que se incluye la propia tutora o tutor.

Este cambio en la evaluación se acompaña de una nueva fórmula metodológica de seguimiento a través de seminarios que se comenzó a instaurar también durante el curso 2021-2022. Se trata de una opción dirigida a posibilitar que el profesorado que así lo considere,



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

pueda realizar el seguimiento y evaluación de forma colaborativa. Convive este asesoramiento con la posibilidad de desarrollar tutorías exclusivamente individualizadas, a elección del profesorado que tutoriza.

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

El título de Grado en Pedagogía se implantó en el curso 2009-10, por ello actualmente hemos recogido la información de cada anualidad, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos de 2021-2022.

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 ya implantado.

La encuesta consta de 20 ítems, distribuidos en los siguientes bloques:

- Materiales y guía docente
- Metodología
- Tutorías
- Actitud
- 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 cuanto a los resultados de la evaluación docente (ver Tabla 2), se observa una mejoría en todos los ítems en relación a cursos anteriores, situándose el grado por encima de la media de la Universidad de Valencia, con un 4,23 en la titulación (sobre 5 puntos). Requiere mención especial la actitud del profesorado, valorada por los/as estudiantes del curso 2021-2022 con un 4,60. En la totalidad de las dimensiones superamos ligeramente la media de la Universidad de Valencia y también la media del propio grado en el curso 2021-2022, siendo los resultados siempre superiores a 4. Consideramos que los resultados son muy positivos y esperamos consolidarlos en los próximos cursos.

Tabla 2. Resultados de evaluación docente en el Grado en Pedagogía (2021-2022).



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	Encuestas recogidas	Grupos evaluados	Media 21-22	Intervalo de confianza para la media 95%	Grados UV 21-22	Media 20-21	Grados UV 20-21
	1384	86					
Materiales y guía docente							
1. Se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente.	4.36	4.313	4.407	4.35	4.22	4.30	
2. El material de estudio (libros, apuntes, materiales multimedia...) te ha facilitado el aprendizaje.	4.06	4.001	4.119	3.98	3.92	3.94	
	4.21			4.17	4.07	4.12	
Metodologías docentes							
3. Explica con claridad los conceptos que incluye cada lección.	4.05	3.989	4.111	4.04	3.97	3.97	
4. La estructura de las actividades es clara, lógica y organizada, y se subrayan los aspectos más relevantes.	4.07	4.011	4.119	4.04	3.96	3.97	
5. Fomenta la participación en las diferentes actividades.	4.21	4.153	4.267	4.11	4.12	4.05	
6. Potencia el trabajo autónomo de los y las estudiantes.	4.28	4.227	4.333	4.17	4.28	4.16	
7. La asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura.	3.99	3.927	4.053	3.97	3.90	3.91	
	4.12			4.07	4.05	4.01	
Coordinación							
8. El trabajo de este profesor/a se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores/as.	4.05	3.989	4.111	4.08	3.93	4.02	
	4.05			4.08	3.93	4.02	
Actitud							
9. Es respetuoso o respetuosa con los y las estudiantes	4.65	4.609	4.691	4.52	4.51	4.52	
10. Es accesible y está dispuesto o dispuesta a ayudarnos.	4.54	4.495	4.585	4.44	4.36	4.37	
	4.60			4.48	4.43	4.44	
Atención de alumnos							
11. Me ha resultado útil la atención tutorial recibida del profesor o profesora.	4.41	4.324	4.496	4.29	4.18	4.21	
	4.41			4.29	4.18	4.21	
Evaluación							
12. El sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas.	4.28	4.229	4.331	4.12	4.12	4.06	
	4.28			4.12	4.12	4.06	
GLOBAL							
13. En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor o profesora.	4.13	4.069	4.191	4.05	3.99	3.97	
14. Recomendaría este profesor o esta profesora a otros estudiantes.	4.20	4.139	4.261	4.08	4.00	3.98	
	4.23			4.16	4.10	4.10	
Media titulación							

El programa DOCENTIA, implantado en la Universidad de Valencia en la convocatoria 2019-2020, permite evaluar el desarrollo e innovación docente. En la Tabla 3 se puede revisar el volumen de profesorado del Grado en Pedagogía que ha sido evaluado por este programa. En atención a los resultados mostrados, se observa como en la convocatoria 2020-2021 un porcentaje elevado del profesorado (33,33%) decidió no presentar el autoinforme para su evaluación en el nivel avanzado. Sobre este elemento se trabajó durante el curso 2021-2022 con objeto de estimular su cumplimentación.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Son resultados positivos en la convocatoria 2021-2022 la reducción del volumen de profesorado que no realiza el autoinforme en más de 7 puntos porcentuales (26,09%). Este dato representa una ampliación del nivel Satisfactorio en algo más de un punto (8,70%) y de Notable en algo más de 10 puntos (21,74%). Un resultado que está por debajo de la convocatoria 2020-2021 es el 43,48% que obtiene la puntuación de Excelente, si bien sigue siendo un resultado muy positivo.

Tabla 3. 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)		0	0	0	0
Nivel básico NO FAVORABLE		0	0	0	0
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	9	33.33	6	26.09
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	2	7.41	2	8.70
	NOTABLE	3	11.11	5	21.74
	EXCELENTE	13	48.15	10	43.48
Profesorado de la titulación evaluado		27		23	
Informes de responsables emitidos por la titulación		27	100	23	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 2021-22, es evaluado desde el curso 2016-17 hasta el 2018-19.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el Informe de Renovación de la Acreditación de la AVAP de 2017, el bloque relativo al personal académico fue valorado como ADECUADO y no hay recomendaciones relacionadas con estos aspectos evaluados. Además, queremos destacar que, de acuerdo con este informe, el personal académico del que se dispone para llevar a cabo la titulación de Pedagogía es suficiente, dato que ya se destacaba en la Memoria de Verificación.

La Comisión Académica del Título no quiere dejar de mencionar el elevado grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado, como se ha dejado constancia con las puntuaciones alcanzadas. También se valoraba en el informe que la ratio profesor/estudiante resultaba un tanto elevada (80 alumnos/as por aula), si bien desde el curso 2018-2019, gracias a la aprobación desde rectorado de la solicitud de generación de un tercer grupo por curso, la ratio descendió sensiblemente, con una matrícula máxima de 55 alumnos/as por aula.

La Comisión Académica de Título considera necesario la realización de propuestas de mejora en relación con el profesorado reflejadas en la tabla final. Si bien es cierto que los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo actualmente ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto del estudiantado matriculado.

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

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
Falta de formación doctoral en parte del personal académico.	<ol style="list-style-type: none"> Incentivar la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para complementar la docencia con la investigación. Conciliar la realización del doctorado con el horario académico. Dar más valor al mérito de doctor/a en los baremos de selección de profesorado. Primar en la elección del POD entre el profesorado el criterio de disponer del doctorado. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado. 	ALTA	2021-2022 2022-2023 2023-2024	CAT del Grado Equipo Decanal Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV Comisión de doctorado.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Falta de estabilidad en parte del personal académico. Se requiere en beneficio de una dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y de la atención a las necesidades del estudiantado implicado en la titulación (análisis de la estructura del personal académico).	<ol style="list-style-type: none">1. Solicitar en Rectorado y al Gobierno Valenciano que la tasa de reposición se elimine.2. Favorecer la carrera académica del personal docente e investigador en formación desde los departamentos.	ALTA	2021-2022 2022-2023 2023-2024	CAT del Grado Equipo decanal Departamentos Comisión de Profesorado de la UV.
Parte del profesorado no realiza el autoinforme del Docentia	<ol style="list-style-type: none">1. Estimular al profesorado a cumplimentar el autoinforme del Docentia.	MEDIA-ALTA	2022-2023 2023-2024	CAT del Grado Equipo decanal Departamentos Coordinación del Título