



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

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos  
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		<b>Puntuación</b>		
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	35.09%	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	64.33%	
	2. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	63.16%
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	
	<b>CATEGORIA</b>			<b>%</b>	
<b>CU</b>	5.26%				
	<b>TU</b>	25.73%			
	<b>CEU</b>	.58%			



## 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>						<b>TEU DOC</b>	2.34%
						<b>TEU</b>	1.17%
						<b>PCD</b>	12.87%
						<b>PAD</b>	15.2%
						<b>PA</b>	
						<b>PC</b>	
						<b>Asociados/as</b>	36.84%
						<b>Visitantes</b>	
						<b>Otros/as</b>	
						<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
						<b>AACCSS</b>	
						<b>Externos</b>	
						<b>Convenio</b>	
						<b>Docencia Autorizada</b>	5%
I.RH2.05						<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
						<b>CU</b>	2.21%
						<b>TU</b>	28.27%
						<b>CEU</b>	1.2%
						<b>TEU DOC</b>	1.83%
						<b>TEU</b>	1.23%
						<b>PCD</b>	14.64%
						<b>PAD</b>	17.35%
						<b>PA</b>	
						<b>PC</b>	



## 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.				<b>Asociados/as</b>	30.46%
				<b>Visitantes</b>	
				<b>AACSS</b>	
				<b>Externos</b>	
				<b>Convenio</b>	
				<b>Docencia Autorizada</b>	2.83%
				<b>Otros/as</b>	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		<b>Puntuación</b>	825
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		<b>Puntuación</b>	374
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		<b>Puntuación</b>	143	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		<b>Puntuación</b>	4.01	



**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
- AACSS- 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
<b>TASA DE ASOCIADOS</b>							
2017-2018	Reducir la presencia de profesores Asociados y conseguir información detallada (ej. posesión grado de doctor, antigüedad en la titulación, quinquenios, trienios, sexenios),	1. Analizar cuantitativa y cualitativamente este colectivo. 2. Hacer una recomendación desde la CAT a los departamentos		CAT Coordinadores curso Decanato Facultat Unitat de Qualiat	2019	2023	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO Tras la puesta en marcha de esta iniciativa (iniciada en el curso 15-16) hemos conseguido incrementar de



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		resultado de la evaluación docente, etc).	implicados para que traten de asignar a la docencia del grado un mayor porcentaje de profesorado con vinculación permanente y doctor		Servei de Formació Permanent Departament			manera significativa el colectivo de profesorado ayudante, situándose en niveles del 15%, así como el colectivo de contratado doctor, el cual ha pasado de niveles muy bajos en cursos anteriores (3,8%) hasta un 15% aproximadamente en el curso 20-21. Dados estos resultados, continuaremos con esta acción todos los cursos académicos.
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>								
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada	
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado	2015			

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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

**COMENTARIOS:**

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

**La estructura académica** se adecua las necesidades del programa formativo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2021-2022 distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

- El porcentaje de Catedráticos y Catedráticas implicados en el título ha sido de 5,26% (dato que va mejorando curso a curso, aunque de forma muy paulatina, dado que el profesorado que imparte docencia va promocionando), impartiendo dicho colectivo el 2,21% de los créditos.
- La mayoría del profesorado que imparte docencia en el grado es Titular de Universidad, siendo el 26,32% del profesorado e imparten el 29,47% de los créditos (el dato se ha mantenido en los últimos cursos, ya que el profesorado titular que imparte docencia en el título, es bastante estable).
- El profesorado contratado doctor supone un 12,87% del total de profesorado del grado en el presente curso y ha impartido un 14,66% de los créditos.
- La figura de profesorado titular de escuela universitaria (tanto doctor como no doctor) únicamente supone el 3,51% de profesorado del grado y ha impartido 3,05% de los créditos del título.
- El colectivo de profesorado ayudante doctor supone el 15,20% de la totalidad del profesorado en el grado, impartiendo el 17,28% de los créditos. Esta tasa ha crecido bastante en los últimos años y previsiblemente se trata de profesorado que consolidará una plaza estable en la Universitat de València.
- El profesorado asociado supone el 36,84% del profesorado del grado e imparte el 30,44% de los créditos.

El número de profesorado asociado con docencia en la Titulación es de 63 profesores de un total de 171 (la cifra de profesorado asociado se mantiene bastante estable, siguiendo una ligera tendencia a la baja). En una primera lectura esta tasa puede parecer una cifra elevada; sin embargo, hay que tener en cuenta que únicamente imparten el 30,44% de los créditos, mientras que el resto de creditaje corresponde a categorías de profesorado estable y a tiempo completo.

En todo caso, hemos de señalar que la presencia del colectivo de profesorado asociado en el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos 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. En general, el profesorado asociado está muy bien valorado en las encuestas realizadas por el estudiantado y valoran positivamente la visión práctica que incorporan a la docencia.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

La **tasa de profesorado funcionario** implicado en la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos el último curso ha sido del 35,09%, impartiendo el 34,73% de los créditos. Estas cifras se mueven en parámetros similares desde el curso 2017-2018. Hay que tener en cuenta que la limitación impuesta a la reposición de la plantilla que se jubila por la legislación presupuestaria de carácter estatal explica el escaso incremento del colectivo. Consideramos relevante, sin embargo, la estabilidad del profesorado, sea funcionario o no, por lo que hay que tener en cuenta al profesorado contratado-doctor, ya que dispone de un contrato laboral de duración indefinida. Valorando pues todo el profesorado estable, la tasa asciende hasta el 60,13% del total de profesorado, e imparte el 49.37% de los créditos de la titulación.

La **tasa de profesorado a tiempo completo** es del 63,16% (impartiendo durante el curso 2021-2022 el 66,72% de los créditos), frente al 55,31% de profesorado a tiempo completo del curso 2017-18, por lo que se ha incrementado la estabilidad y continuidad del profesorado en la titulación.

La **tasa de profesorado doctor** con docencia en la titulación es del 64,33% frente al 56,42% del curso 2017-2018. El 65,49% en el curso 2021-2022 de los créditos ha sido impartido por doctores. Hay que destacar también que entre nuestro profesorado existe 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 adecuadamente.

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 2021-2022 había 1015 estudiantes matriculados y matriculadas e impartieron docencia 171 profesores y profesoras de la Universitat de València (sin contar AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada).

Todo lo anterior nos permite valorar que el perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****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 del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos reúne la adecuada experiencia profesional, docente e investigadora requerida para impartir docencia en la titulación adecuándose su perfil docente e investigador a las exigencias y peculiaridades de los estudios.

En el caso de este título, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado de los Departamentos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociología y Antropología Social, Psicología Social, Dirección de Empresas, Economía Aplicada, Medicina Preventiva y Salud Pública.

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, está cualificado y tiene experiencia profesional relacionada con el ámbito del Grado, destacando que provienen en buena parte de la actividad profesional de asesoramiento laboral y empresarial, gestión de recursos humanos, administración pública... En el siguiente cuadro se exponen los datos relativos a la antigüedad (trienios), calidad docente (quinquenios) e investigadora (sexenios) del profesorado que imparte docencia en el grado:

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	TRINIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2016-2017	818	375	103
Curso 2017-2018	749	333	105
Curso 2018-2019	768	328	99

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Curso 2019-2020	870	385	135
Curso 2020-2021	791	355	133
Curso 2021-2022	825	374	143

De los datos de la tabla puede observarse que el profesorado que imparte docencia en el grado se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo. Mientras los trienios y quinquenios se han mantenido relativamente estables, cabe señalar que el número de sexenios ha aumentado de un modo constante y considerable desde el curso 2016-17 en el que se obtuvieron 103 sexenios, ubicándose en el último periodo 2021-22 en 143 sexenios.

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

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

Las profesoras y los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten tanto si forman parte del profesorado estable como si pertenece al colectivo del profesorado asociado. No tenemos que olvidar que las diferentes materias de la titulación están adscritas a un área de conocimiento específica. El PDI que imparte las asignaturas ha sido seleccionado para dar una docencia que está directamente relacionada con el área de conocimiento. Además, el personal docente e investigador del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como todo PDI de las universidades públicas, ha pasado por un proceso de selección, a través de un concurso público, en el que el perfil de la plaza tiene que responder a los conocimientos exigidos en cada una de las áreas implicadas en la docencia de la titulación. Por tanto, no solo ha tenido que acreditar de manera fehaciente su perfil docente e investigador, sino que ha tenido que superar un concurso público en el que se enfrenta a personas competentes en la misma área de conocimiento. Ello además del proceso previo de acreditación a figuras de profesorado que desde el año 2007 realizan agencias externas de evaluación.

De igual modo, el profesorado asociado que imparte docencia en las distintas disciplinas que componen el plan de estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, es especialista en diversos ámbitos profesionales que están



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

relacionados con los campos de inserción laboral en los que ejercerán los egresados y egresadas de la titulación (asesores laborales, gestores de recursos humanos, agentes de desarrollo local).

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

La información de las prácticas externas y su objetivo se encuentra disponible en la memoria del verifica en el criterio 5- Planificación de la Enseñanza:

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 18 créditos y con carácter obligatorio.

Para poder cursarla es necesario haber cursado o estar cursando todas las materias de formación básica y obligatorias del grado, y haber superado al menos 150 créditos, así como estar cursando asignaturas optativas de alguna de las menciones señaladas en el presente título de grado.

Los Objetivos generales de las prácticas son los siguientes:

- a) Que el/la estudiante tome contacto con el mercado laboral, ya sea en la empresa privada, despachos profesionales, administraciones públicas o en programas, proyectos o planes dependientes de instituciones u organizaciones, en el ámbito de las relaciones laborales y recursos humanos. Este primer contacto facilita la posterior empleabilidad del/la estudiante una vez haya finalizado sus estudios de Grado, ya sea en la empresa donde hizo las prácticas, o en otras empresas o entidades que valoren la experiencia laboral previa fuera de la universidad.
- b) Que el/la estudiante valore y sepa aplicar en el ámbito laboral los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, el respeto y promoción de los derechos humanos y los principios de accesibilidad universal y diseño para todos, y respeto de los valores democráticos.
- c) Que el/la estudiante pueda aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos durante su formación en un ámbito de intervención profesional apropiado a su formación, valorando y apreciando de forma crítica las prioridades, condicionantes externos e internos que determinan el funcionamiento diario de una empresa o institución.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- d) Que el/la estudiante valore y asimile la importancia del trabajo en equipo, asumiendo el papel y función asignada e intentando desempeñarlo de acuerdo a las normas, procedimientos y cultura general del centro o programa donde realiza las prácticas, y de acuerdo con los principios deontológicos de la profesión.
- e) Que el/la estudiante sepa comunicarse eficazmente con sus tutores, tanto en la empresa o institución como en la universidad, así como con sus compañeros en el centro.

El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia directa sobre algunas de las áreas en las que son requeridos los conocimientos especializados que proporciona el grado. Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales, y experimente las habilidades necesarias y adquiera las destrezas y competencias necesarias para su futuro ejercicio profesional.

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".



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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**.

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

#### **TUTOR Y TUTORA DE EMPRESA**

El tutor o tutora de empresa tiene una formación específica o grado de experiencia profesional adecuado para llevar a cabo esta tarea, aspectos que valora la Comisión de Prácticas Externas y quedan claramente determinados en los convenios de prácticas.

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.
- 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.
- Evaluar el nivel en el que el estudiante ha adquirido las competencias necesarias durante el proceso de prácticas.
- 

#### **TUTORIZACIÓN ACADÉMICA**

En cuanto a los tutores y tutoras académicos, la Comisión de Prácticas Externas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (compuesta por el Coordinador de prácticas Externas del Centro, la Coordinadora del Grado, el Coordinador de cuarto curso, la presidenta de la CAT y un/a estudiante) se reúne para proceder a la asignación de tutores



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

académicos a cada estudiante, después de que éstos hayan elegido el destino de las prácticas externas. Los criterios que se utilizan para la asignación tratan de hacer coincidir en un mismo tutor la dirección del Trabajo Fin de Grado y la tutoría académica de las prácticas, tratando de propiciar que el estudiante pueda hacerse servir de los conocimientos que adquiere en el desarrollo de las prácticas como complemento para la elaboración de su TFG; en segundo lugar, se vinculan las áreas de estudio de los departamentos implicados con las características de los centros de prácticas y su programa formativo, de esta manera se persigue lograr una más adecuada tutorización de las prácticas externas. Todo ello con la finalidad de lograr una adecuada tutorización de las prácticas externas. La existencia de diversos departamentos en esta titulación aconseja también una especial dedicación a acciones de coordinación en esta materia, constituyéndose la figura del coordinador de prácticas externas en cada uno de los departamentos implicados.

Las tareas docentes que implica la tutorización de prácticas, incluyen el necesario contacto con el tutor/a del centro de prácticas a fin de ir perfilando el proyecto formativo, la realización de las tutorías necesarias con los estudiantes para garantizar que el desarrollo de las prácticas sea satisfactorio y proceder a la evaluación final a partir de un proceso evaluador que se desarrolla conjuntamente por ambos tutores. El tutor académico debe informar a los tutores del centro de prácticas del sistema de evaluación, así como proporcionarles la guía docente de la asignatura.

Por último, la Facultat de Ciències Socials convoca regularmente Jornadas de encuentro que favorecen el contacto de los tutores académicos con los tutores de empresa en un escenario de comunicación, diálogo y puesta en común, y que contribuyen a una continua evolución en la calidad de la tutorización de las prácticas externas.

#### **5-Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.**

Al igual que en las prácticas, la información del Trabajo Fin de Grado, en adelante TFG, está disponible en la Memoria VERIFICADA en el CRITERIO 5 Planificación de la Enseñanza.

En el plan de estudios del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se especifica que el TFG es obligatorio y se computa con 12 créditos. El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original sobre un tema relacionado con los contenidos de la titulación. En el TFG converge todo el aprendizaje del grado y representa la culminación de la capacidad de trabajo de los y las estudiantes. Entre los grandes objetivos que se persigue con la



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

realización del TFG cabe destacar el relacionado con que los y las estudiantes experimenten, en primera persona, las dificultades del trabajo científico, hacer frente a las características del método científico, a la investigación y la producción de resultados.

Los y las estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos pueden optar para la realización de sus TFGs por una de las siguientes modalidades:

- Trabajo científico teórico-práctico vinculado con las prácticas externas realizadas por los y las estudiantes.
- Trabajo científico de carácter teórico o teórico -práctico no vinculado a las prácticas externas.

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

Dado el marcado carácter interdisciplinar del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, varios son los departamentos implicados en la tutorización de estudiantes para la realización de sus Trabajos Fin Grado. De manera más precisa los departamentos implicados son:

- Dirección de Empresas
- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- Economía Aplicada
- Sociología y Antropología Social
- Psicología Social
- Medicina Preventiva y de Salud Pública

La oferta de profesores/as tutores/as de Trabajo Fin de Grado de los citados departamentos intenta garantizar a los y las estudiantes una elección afín a sus preferencias para la elaboración del TFG.

A fin de mejorar el funcionamiento de los TFG, en cada uno de los departamentos implicados existe un coordinador/a (en total hay 6 profesores/as coordinadores). Esos 6 profesores coordinadores son a su vez coordinados por una profesora



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

coordinadora de TFG, quien mantiene reuniones específicas para coordinar el funcionamiento del curso. También existe una coordinadora de TFG de la Facultat de Ciències Socials.

La Guía Docente de esta asignatura recoge información dirigida a profesores tutores y estudiantes en relación a los siguientes aspectos básicos:

- Las distintas modalidades de TFG a las que puede optar el o la estudiante.
- Los requerimientos de planificación y coordinación con el tutor o tutora del trabajo.
- Las fases del proyecto.
- Los aspectos formales de la presentación del trabajo escrito, en cuanto a extensión, estilo, formato, etc.
- Las normas para la defensa del trabajo (en caso de que se produzca, ya que no es obligatorio).

Es necesario señalar que para la organización del proceso de asignación de tutores a los estudiantes, para la formación de tribunales para la lectura de trabajo, así como para resolver posibles situaciones discordantes en la relación profesor tutor TFG y estudiante se creó la Comisión de Trabajo Fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Dicha Comisión está formada por la Coordinadora de TFG, la Coordinadora de Grado, el Coordinador de 4º curso, la Presidenta de la CAT del Grado, un representante de los estudiantes y un representante del personal de administración y servicios.

La elección del tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el estudiante y su tutor o tutora. En cualquier caso, tal como hemos señalado arriba, la Comisión del Trabajo Fin de Grado organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado. Éstos y otros asuntos vinculados a la realización del Trabajo Fin de Grado aparecen descritos en la página web de la Facultat de Ciències Socials (forma y fechas de depósito, normas, procedimiento etc).

El Trabajo Fin de Grado en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos es evaluado, en cualquier caso, por un tribunal de tres profesores/as, designados por la Comisión de Trabajo Fin de Grado a propuesta de los Departamentos implicados, pudiendo ser uno de ellos el tutor/a del trabajo. A partir de ello, el alumnado tiene dos opciones para la evaluación:

- Presentación de una memoria escrita que será evaluada por un tribunal. En este caso la calificación máxima que se podrá obtener no será mayor del 80% de la calificación máxima posible.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Presentación de una memoria escrita y presentación oral y defensa del trabajo ante un tribunal. En este caso, el estudiante optará a la máxima calificación posible (100%). Bajo esta situación, hay que destacar que tribunal podrá optar, si así lo considera, por denegar la opción de presentación oral y defensa del trabajo si éste no alcanza unos mínimos de calidad.

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

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

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

- Materiales y guía docente
- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención de estudiantes
- Evaluación
- Global

En todos los ítems de la encuesta se ha utilizado una escala de graduación de tipo Likert con 5 valores, considerando la opción 1 como totalmente en desacuerdo y la opción 5 como totalmente de acuerdo.

A continuación, vamos a ir analizando los bloques de la encuesta. Cabe anticipar que en el curso 2021-22, en todos los bloques temáticos y en todos los ítems, se han superado los resultados obtenidos en el curso académico anterior. Y la media de la titulación es la más alta de los últimos cinco años.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de **4.04**, que supera la puntuación media obtenida en el curso 2020-21, que fue de 3.92, pero es un poco inferior a la media de la UV (4.17). El

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

ítem mejor valorado en este bloque es, *“se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente”*, que ha obtenido un **4.24**, superior a la calificación que se obtuvo el curso precedente (3.72) y ligeramente inferior a la media de la UV (4.35). Desde la CAT, como en todos los cursos anteriores, se ha trabajado para que se publiquen todas las guías docentes de la titulación antes de la matrícula y se han revisado las mismas para comprobar que el grado de información sea amplio, detallado y acorde con los objetivos y los resultados de aprendizaje. Esta información se publica en la página web de la titulación, está a disposición del estudiantado antes de que se matricule, y de todo el profesorado el primer día de curso, para que comente con el alumnado el contenido de la guía docente.

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el relativo a *“el material de estudio (libros, apuntes...) te han facilitado el aprendizaje”* con un **3.83**. Esta cifra supera el 3.72 del curso anterior, y es muy similar a la media de la universidad (3.98). Aun siendo la más baja supera una evaluación que podríamos considerar notable. Con todo, consideramos que es conveniente recordar que el profesorado revise el material de estudio que utiliza en las asignaturas.

En cuanto al bloque de **metodologías docentes**, el resultado de la evaluación también es positivo y obtiene un valor de **3.90**, lo que muestra un incremento respecto a la cifra lograda en el curso 2020-21, que fue de 3.83, aunque es algo inferior a la media de la Universitat (4.07). De los diferentes ítems que integran el bloque, el relativo a *“se potencia el trabajo autónomo del estudiantado”* es el que alcanza la puntuación más elevada, con **4.00**, similar a la media del curso anterior (3.98). El ítem que obtiene una menor calificación, aunque también es elevada, es el referente a *“la asistencia a las actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura”*, cuyo valor es de **3.79**, superando a la media del precedente curso (3.67). Esta mejora es fruto del incremento observado en los últimos años en la realización de cursos del Servei de Formació Permanent (SFP) por parte del profesorado del grado. Cabe señalar que las puntuaciones de todos los ítems han superado en el curso 2021-2022 las de los cinco cursos precedentes.

En el bloque de **coordinación**, el resultado de evaluación es **3.90** inferior al obtenido en la media de la UV (4.08). Este bloque solamente tiene un ítem *“el trabajo del profesor/a se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros/as profesores/as”* y la puntuación obtenida en el curso 2021-2022 es superior a la obtenida en los cinco cursos precedentes,

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

que han obtenido valores que han oscilado entre 3.81 y 3.67. Por tanto, los esfuerzos del equipo de coordinación también se ven reflejados en la mejora de las encuestas.

El bloque **actitud del profesorado** es el mejor valorado del conjunto, con una media de **4.37** sobre 5. Comparativamente es más elevada a la evaluación media del curso pasado (4.33) y ligeramente inferior a la media de la UV (4.48). El ítem mejor calificado es el que alude a que los/as docentes "*son respetuosos/as con los estudiantes*", con un valor de **4.41**, igualando el obtenido en el curso anterior. El ítem referente a "*es accesible y está dispuesto/a a ayudarnos*" también se valora por encima de los cuatro puntos (**4.32**), superando con ello la media de 4.25 del curso pasado. Esta puntuación superior a 4 en ambos ítems refleja que el profesorado del Grado en Relaciones Laborales está muy implicado en la titulación y así es reconocido por las y los estudiantes.

El bloque **atención al estudiantado** consigue una evaluación muy satisfactoria: **4.04**. La puntuación iguala a la conseguida en el curso anterior (4.04), aunque es inferior a la media de la Universitat de València (4.29). Este bloque solamente tiene un ítem "Me resulta útil la atención tutorial recibida".

En cuanto al bloque de **evaluación**, con el ítem "el sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas" se obtiene una evaluación de **3.98** ligeramente superior a la del curso precedente 3.88 e inferior a la de la Universitat de València 4.12.

El denominado **bloque global** valora, a través de dos ítems, por un lado, si se está satisfecho/a con lo aprendido en las asignaturas con el profesor/a (**3.89**), y por otro si recomendaría "*este profesor/a a otros estudiantes*" (**3.97**). Ambos ítems puntúan mejor que el curso anterior, y se acercan a la puntuación que recibe la media de la Universitat de València 4.05.

En resumen, se observa que se ha producido un ascenso en todos los bloques que componen la encuesta de evaluación del profesorado, a excepción del bloque de coordinación que puntúa con 3,88 lo que implica la misma calificación que el curso anterior.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En definitiva, los resultados de la evaluación de la docencia en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos son muy satisfactorios, siendo la media de la titulación es de **4.01**, lo que supone una evaluación claramente positiva.

Por último, analizamos la evaluación que se le efectúa al profesorado mediante el programa DOCENTIA. 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 2017-18 hasta el 2021-22.

En la tabla siguiente pueden apreciarse los resultados de la evaluación correspondientes a los cursos 2020-2021 y 2021-2022. Entre los dos cursos ha sido evaluada la actividad docente de 97 profesores y profesoras que en los últimos cinco años han impartido algún crédito en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Los resultados del programa DOCENTIA son altamente positivos para la titulación, ya que tanto en la convocatoria de 2020-21, como en la de 2021-22, la mitad del profesorado evaluado ha obtenido un grado de docencia Excelente y en torno al 70% han obtenido un grado de docencia entre Excelente y Notable.

**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)		1	2.22	3	5.77
Nivel básico NO FAVORABLE		0	0	2	3.85
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	10	22.22	4	7.69
	MEJORABLE	0	0	1	1.92
	SATISFACTORIO	5	11.11	5	9.62
	NOTABLE	7	15.56	10	19.23
	EXCELENTE	22	48.89	27	51.92
Profesorado de la titulación evaluado		45		52	
Informes de responsables emitidos por la titulación		45	100	52	100

**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 la renovación de la acreditación el bloque fue valorado como ADECUADO, aunque se destacó que la **tasa de PDI doctor** se había ido reduciendo desde el curso de implantación del grado (77.4%) al curso evaluado (**61.8%**). También se destacó la disminución de la tasa de **PDI a tiempo completo** que había pasado del 74.2% del año de implantación del grado al **59,23%** en el curso 2014-2015, curso de la última evaluación. Por último, se señaló que la **media de sexenios** del PDI funcionario se situaba por debajo de 1.

Respecto a ello cabe decir que, los datos de profesorado con presencia en el grado muestran que durante el curso 2021-22 ha crecido la **tasa de PDI doctor**, situándose en el **64.33%**, debiéndose señalar que la tasa de PDI doctor es todavía superior a la indicada porque en ella no se contabilizan los profesores asociados doctores. También se ha producido un incremento del **PDI a tiempo completo**, que se sitúa en el curso 2021-22 en el **63,16%**. Finalmente, también ha mejorado el número de sexenios que ha pasado de 65 en el curso de la última evaluación 2014-15, a **143** en el curso 2021-2022, habiéndose incrementado en más del doble.

Si se tienen en cuenta las distintas categorías de profesorado, durante el curso 21-22 el porcentaje mayoritario en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos corresponde al profesorado asociado (36.84%), seguido por el profesorado titular de universidad (26.32%), el ayudante doctor (15.20%), el profesorado contratado doctor (12.87%) y, finalmente, el profesorado catedrático de universidad (5.26%).

Además, si observamos su presencia en términos de créditos impartidos en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se iguala el peso de algunas categorías: el profesorado asociado imparte el 30,44% de los créditos, aunque el profesorado titular de universidad prácticamente lo iguala (29.47%), lo sigue el profesorado ayudante doctor (17.28%),



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

el profesorado contratado doctor (14.66%) y, finalmente, el catedrático (2.21%). Si valoramos la carga docente del profesorado doctor a tiempo completo, imparte el 63.62% del total de créditos del grado.

Por su parte, el profesorado titular de escuela universitaria y de catedráticos y catedráticas de escuela universitaria tienen una participación testimonial.

Al analizar la evolución de la presencia de las categorías de profesorado en los últimos cursos académicos, destacamos tres aspectos positivos. En primer lugar, el colectivo de ayudante doctor ha consolidado una tendencia alcista, pasando del 8.99% durante el curso 2016-17, al 15.20% en el curso 21-22. Valoramos de manera muy positiva la presencia creciente de este colectivo entre el profesorado ya que es expresión de la política de incorporación de PDI joven con trayectorias excelentes y con un claro deseo de vincularse con la titulación a largo plazo. En segundo lugar, también es positiva la tendencia alcista que se produce en el profesorado a tiempo completo y en el profesorado doctor. Respecto del primero de ellos, ha aumentado del 58.99% en el curso 2016-17 al 63.16% en el curso 2021-22; el PDI doctor aumenta del 62.36% en el curso 2016-17 al 64.33% en el curso 2021-22. En tercer lugar, cabe señalar que el porcentaje de profesorado asociado se ha reducido ligeramente, pasando del 39,89% en el curso 2016-17 al 36,84% en 2021-22. En todo caso, como se ha señalado, la presencia de profesorado asociado en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos merece una valoración positiva pues permite contar con personal profesional de reconocido prestigio que añade un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje al compartir su experiencia con el estudiantado y trabajar las principales competencias requeridas en los numerosos perfiles profesionales.

En lo relativo a la cualificación académica del profesorado del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, cabe señalar el importante crecimiento registrado en el periodo del número de sexenios de investigación obtenidos por el cuerpo docente. Si en la anterior evaluación existía una relación de 157 profesores/as con 65 sexenios, en el periodo 2021-22, la relación es de 171 profesores/as con 143 sexenios. Esto implica que hemos pasado de 0,41 sexenios por persona en 2014-15 a 0,84 sexenios por persona en 2021-22. Este crecimiento es indicativo de la mejora en la productividad en investigación del profesorado del grado.

A continuación, pasamos a realizar la valoración de los comentarios teniendo en cuenta que:

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

- A- Excelente (Punto fuerte)  
 B- Bien (punto fuerte, pero se introduce alguna mejora para que pase a ser excelente)  
 C- Regular (punto débil con propuestas de mejora)  
 D- Deficiente (punto débil con propuestas de mejora)  
 EI- Evidencia Insuficiente (no hay información suficiente para poder valorar ese aspecto)

**VALORACIÓN**

	A	B	C	D	EI
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)	X				
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	X				
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	X				
Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.	X				
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de GRADO.	X				
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).	X				
Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.	X				

**PUNTOS FUERTES**

El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>
Se desconoce información cualitativa sobre el colectivo de profesores asociados por departamentos	Solicitar a la Unitat de Qualitat información al respecto	MEDIA	HASTA 2024	CAT Unitat de Qualitat