



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

Grado en Periodismo  
CURSO 2020 - 2021

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS						
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	1. El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico) 2. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora. 3. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las	EVIDENCIAS				
		Indicadores	1308	1334		
		Total de PDI	Puntuación	41	11	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	34.15%	36.36%
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	65.85%	54.55%
I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	46.34%	54.55%		



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>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 efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.</p>	I.RH2.04	<p>Tasa de PDI por cuerpos docentes</p> <p>(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)</p>	<p><b>Puntuación</b></p>	<b>CATEGORIA%</b>	<b>1308</b>	<b>1334</b>
	<b>CU</b>	17.07%		9.09%		
	<b>TU</b>	19.51%		27.27%		
	<b>CEU</b>	-		-		
	<b>TEU DOC</b>	-		-		
	<b>TEU</b>	-		-		
	<b>PCD</b>	4.88%		9.09%		
	<b>PAD</b>	7.32%		9.09%		
	<b>PA</b>	-		-		
	<b>PC</b>	-		-		
	<b>Asociados/as</b>	51.22%		45.45%		
	<b>Visitantes</b>	-		-		
	<b>Otros/as</b>	-		-		
	Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado		<p><b>Puntuación</b></p>	<b>CATEGORIA</b>	<b>1308</b>	<b>1334</b>
<b>AACCSS</b>	-	-				
<b>Externos</b>	-	-				
<b>Convenio</b>	-	-				
<b>Docencia Autorizada</b>	2.38%					
I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		<p><b>Puntuación</b></p>	<b>CATEGORIA%</b>	<b>1308</b>	<b>1334</b>
<b>CU</b>	5.32%	7.23%				
<b>TU</b>	20.14%	26.51%				
<b>CEU</b>	-	-				
<b>TEU DOC</b>	-	-				
<b>TEU</b>	-	-				



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

				<b>PCD</b>	7.23%	7.23%		
				<b>PAD</b>	10.73%	10.84%		
				<b>PA</b>	-	-		
				<b>PC</b>	-	-		
				<b>Asociados/as</b>	62.07%	48.19%		
				<b>Visitantes</b>	-	-		
				<b>AACSS</b>	-	-		
				<b>Externos</b>	-	-		
				<b>Convenio</b>	-	-		
				<b>Docencia Autorizada</b>	1.74%	-		
				<b>Otros/as</b>	-	-		
				<b>1308</b>		<b>1334</b>		
				I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	<b>Puntuación</b>	172	41
				I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	<b>Puntuación</b>	69	15
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	<b>Puntuación</b>	55	13				
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	<b>Puntuación</b>	3.99					



**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

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>TASAS</b>							
2016-2017	Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo	1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones 2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.	MEDIA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado	2017	2023	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Al partir de un un porcentaje alto de profesores asociados que han optado por hacer también carrera académica, después del objetivo del doctorado sigue abierto el de la acreditación.



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

TASA DE ASOCIADOS							
2016-2017	Que descienda el creditaje impartido por profesorado asociado frente al profesorado funcionario por debajo del 50%.	Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores/as y reduciendo profesorado asociados..	ALTA	Comisión de Título Departamentos Rectorado	2017	2024	<input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO- Justificación: Las limitaciones que impuso la tasa de reposición, unido a otras limitaciones coyunturales de orden económico, han retrasado la consecución de este objetivo. Se establece 2024 como fecha de finalización dado el cambio que en política de oferta de plazas de PDI se inicia a partir de 2021.
PROGRAMA DOCENTIA							
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015		
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO
		Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19	Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

							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		

A continuación, exponemos los indicadores de recursos humanos desde la última acreditación. En el curso 20-21 se pone en marcha la nueva modificación del plan de estudios (nuevo código titulación: 1334).

**INDICADORES RECURSOS HUMANOS: PDI (en %) I.RH2.01, 02, 03 (COD 1308 Plan Antiguo)**

Cursos	PDI Funcionario/a	PDI doctor/a	PDI tiempo completo
2016-17	40.00	50.00	47.50
2017-18	42.50	55.00	52.50
2018-19	35.90	46.15	46.15
2019-20	32.56	51.16	48.84
2020-21	34.15	48.78	46.34

**INDICADORES RECURSOS HUMANOS: PDI (en %) I.RH2.01, 02, 03 (COD 1334 Plan Nuevo)**

Curso	PDI Funcionario/a	PDI doctor/a	PDI tiempo completo
2020-21	36.36	54.55	54.55

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****INDICADORES RECURSOS HUMANOS: PDI POR CUERPOS DOCENTES (en %) I.RH2.04 (Cód. 1308)**

Cursos	CU	TU	CD	AD	Asociados
2016-17	12.5	27.5	5.0	2.5	52.5
2017-18	22.5	20.0	2.5	7.5	45.0
2018-19	15.38	20.51	5.13	5.13	53.85
2019-20	18.6	13.95	11.63	6.98	48.84
2020-21	17.07	19.51	4.88	7.32	51.22

**INDICADORES RECURSOS HUMANOS: PDI POR CUERPOS DOCENTES (en %) I.RH2.04 (Cód. 1334)**

Cursos	CU	TU	CD	AD	Asociados
2020-21	9.09	27.27	-	18.18	45.45

**INDICADORES RECURSOS HUMANOS: CRÉDITOS IMPARTIDOS (en %) I.RH2.05 (Cód. 1308)**

Cursos	CU	TU	CD	AD	Asociados
2016-17	5.88	19.44	5.45	5.08	60.96
2017-18	11.71	18.77	1.37	6.93	57.03
2018-19	11.59	20.65	6.58	6.84	51.27
2019-20	7.65	15.87	9.61	6.67	58.28
2020-21	5.32	20.14	0.00	10.73	62.07

**INDICADORES RECURSOS HUMANOS: CRÉDITOS IMPARTIDOS (en %) I.RH2.05 (Cód. 1334)**



Cursos	CU	TU	CD	AD	Asociados
2020-21	7.23	26.51	7.23	10.84	48.19

**EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA (I.RH2.09)**

Cursos	Media Titulación
2016-17	3.72
2017-18	3.73
2018-19	3.96
2019-20	3.92
2020-21	3.99

**ACLARACIÓN RESPECTO DE LOS DOS CÓDIGOS:**

En el curso 2020-21 comenzó a implantarse gradualmente la actual modificación del plan de estudios del grado de PERIODISMO. A partir de ahí conviven dos códigos: el MODIFICADO 1334 que afecta únicamente al primer curso; y el PLAN EN EXTINCIÓN 1308 que se corresponde con los cursos 2º, 3º y 4º. En este sentido, puede ocurrir que a veces haya datos compartidos por ambos códigos, y esto puede, en ocasiones, desvirtuar algunos indicadores. Sobre todo, esto sucede con el número de profesorado, en relación con su categoría.

Por ejemplo, en el grado de Periodismo, de los 11 miembros del profesorado contabilizados en el código nuevo 1334, 4 son de áreas de fuera; pero los 7 restantes están contabilizados también en los 41 del código 1308 al haber impartido asignaturas de varios cursos.

Del profesorado que procede de áreas distintas a periodismo, uno de ellos es asociado, un CD y dos TU, cada uno de ellos tiene asignado tan solo 6 créditos de docencia en formación básica, pero todos ellos tienen una dilatada experiencia docente.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### COMENTARIOS:

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

El análisis que efectuamos de la estructura académica, de acuerdo con la advertencia anterior, diferencia los indicadores según el código al que pertenecen: los relativos al plan de estudios que está en vías de extinción, Cod. 1308, y al nuevo que se implanta a partir del curso 2020-21 (Cod. 1334).

**Por lo que respecta al plan de estudios EN EXTINCIÓN con el código 1308, la estructura académica** se adecua a las necesidades del programa formativo del GRADO DE PERIODISMO. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 20-21 distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

- El porcentaje de Catedráticos/as implicados en el título en el curso 2020-21 fue del 17.07%, cifra ligeramente inferior al del curso anterior (18.6%) motivada por la jubilación de un catedrático.
- El porcentaje de Titulares en el curso 20-21 es de 19.51%, lo que indica una recuperación respecto del curso anterior (13.95%) y una vuelta a la franja media que venía teniendo el grado desde 2017.
- Por lo que respecta al porcentaje de Contratados Doctores, en el curso 20-21 se ha experimentado un descenso respecto del curso anterior, al pasar del 11.63% al 4.88%. La razón no es otra que la promoción a titular que se produjo en este curso 20-21. Con todo, situándonos de nuevo en la serie observada desde 2016, el indicador se aproxima a la media.
- En cuanto al porcentaje de Ayudantes Doctores, la cifra del curso 20-21 ha alcanzado la cifra más alta de toda la serie al situarse en 7.32 como resultado de nuevas convocatorias de plazas.
- Finalmente, el porcentaje de Asociados en el curso 20-21 ha subido ligeramente respecto del curso anterior, pero también se sitúa en la franja media de la serie con un 51.22.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En cuanto a la docencia en el grado durante el curso 20-21, observamos cómo se han producido ciertas variaciones motivadas por la promoción de contratados doctores y la convocatoria de plazas de ayudante doctor. De ahí el incremento que se observa en el volumen de créditos impartidos por titulares y por los propios ayudantes doctores. En términos generales, el balance sigue siendo muy similar al de cursos anteriores, siendo el 51.22% de la carga lectiva impartida por profesores asociados, especialmente en asignaturas con proyección básicamente práctica. Una tasa que, como en evaluaciones anteriores, pretendemos rebajar. No obstante, hemos de señalar que la presencia del colectivo de profesorado asociado en el grado en Periodismo es una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente, tal y como reflejan las encuestas de evaluación 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. Por otro lado, coyunturalmente y mientras se implanta la modificación del plan de estudios, se produce una mayor necesidad de contratación para cubrir créditos de ambos planes, teniendo en cuenta también que una de las modificaciones del plan 1334 supone reducir la ratio en las asignaturas prácticas y, en consecuencia, aumentar el número de grupos.

- La tasa de profesorado funcionario implicado en el grado de Periodismo se sitúa en el curso 20-21 en el 34.15%, dos puntos más que en el curso anterior, confirmando el proceso de recuperación que se produce tras la inflexión experimentada en el curso 17-18.
- La de profesorado a tiempo completo sigue manteniéndose en torno a la media registrada en los indicadores de cursos anteriores, con un 46.34%
- La tasa de profesor/a doctor/a con docencia en la titulación es del 65.85%. Es importante destacar que siete de los 21 asociados tienen el título de doctor, este dato lo hemos calculado con la información que poseemos en la titulación ya que en las bases de datos de la universidad y por tanto en la web del título, no se computa la posesión de dicha titulación en todo el profesorado asociado.

Por último, cabe destacar la docencia impartida por PIF (Personal Investigador en Formación) como parte de su proceso de formación como docentes universitarios, pues su presencia asciende a un 2,38 % de la plantilla. Su docencia se computa dentro de la docencia autorizada, que en el caso de nuestro grado es del 1.74%. Esta docencia es siempre



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

tutelada por el profesorado de plantilla y los resultados, tanto en implicación como en calidad de la docencia, son excelentes.

**Por lo que respecta al plan de estudios nuevo (Cód 1334), la estructura académica** se adecua a las necesidades del programa formativo del GRADO DE PERIODISMO. Para justificar esta afirmación volveremos a analizar la estructura del profesorado del curso 20-21, distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten. Recordamos que estos datos corresponden a primero y que 7, de los 11 profesores implicados, han sido contabilizados también en el comentario de la versión del plan con código 1308.

- El porcentaje de Catedráticos/as implicados en el nuevo plan asciende a 9.09%, cifra inferior a la observada en el conjunto anterior del grado al tratarse de docencia solo en primero
- Por el contrario, el porcentaje de Profesores/as Titulares es superior, con un 27.27%. La causa de esta variación puede estar en la impartición de asignaturas de formación complementaria que algunos profesores de Departamentos afines llevan a cabo
- En cuanto al porcentaje de Contratados/as Doctores, se sitúa en el 9.09%, también muy superior a la media que ofrecía el balance para ese mismo curso del plan anterior.
- El porcentaje de Ayudantes Doctores es igualmente superior, con un 9.09%, motivado como señalábamos por las convocatorias de plazas que se efectuaron.
- Finalmente, el porcentaje de profesores Asociados desciende en relación al balance anterior al pasar al 45.45%. La explicación reside en la tipología de las asignaturas que se imparten en primero, con un componente teórico en su mayoría.

En cuanto a la docencia en el grado durante el curso 20-21, en este primer curso del plan nuevo, los indicadores apenas nos permiten hacernos una idea representativa. Observamos, eso sí, cómo se produce un incremento de los créditos impartidos por el personal docente a tiempo completo, y un descenso entre los asociados. Pero, como ya hemos indicado, estos datos están directamente relacionados con la tipología de las asignaturas de primero.

- La tasa de profesorado funcionario implicado en este primer curso también sube ligeramente al situarse en el 36.36, en correlato con el incremento de profesores titulares que señalábamos en párrafos anteriores.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Lo mismo sucede con la tasa de profesorado a tiempo completo que se sitúa claramente por encima de los indicadores anteriores con el 54.55%.
- Este aumento tiene su reflejo en la tasa de profesor/a doctor/a con docencia, que repite el mismo indicador anterior, con el 54.55%, estos, muy por encima de la cifra observada en el balance general anterior.

A partir de estos 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. Y, sobre todo, con los indicadores que ofrece el nuevo plan, en su implantación a partir del curso 2020-21, confirmamos una clara mejoría en porcentajes de personal docente a tiempo completo y con el grado de doctor. Es preciso indicar que, debido a que esta titulación ofrece una formación básica en importantes materias que permiten a los futuros profesionales ser competentes en áreas de conocimiento vinculadas a diferentes disciplinas, son diversos los profesores adscritos a otros departamentos universitarios –mayoritariamente integrados en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas y Humanidades, aunque también en otras- que asumen la docencia de algunas asignaturas del Grado en Periodismo, por lo que los datos comentados e interpretados en el presente informe no se refieren en exclusiva a los investigadores y docentes que integran el área de Periodismo de la Universitat de València.

También consideramos que la relación del estudiantado con el profesorado es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2020-21 impartían docencia 41 profesores/as (11 en el primer curso), en su mayor parte pertenecientes al Departamento de Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación en el que se integra el área de Periodismo.

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

El personal académico de la UV y en concreto en el Grado de Periodismo 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. Esta consideración se puede comprobar directamente, ya que todo el profesorado dispone de una ficha con su currículum que es pública. Este currículum se encuentra en la página web



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

de cada departamento, en la pestaña lista de personal, pero también se puede acceder a través de la página de cada grado, en la pestaña Plan de estudios > ficha de la asignatura > profesorado.

En el caso de este título, la docencia es impartida fundamentalmente por profesorado del Departamento de Teoría de los Lenguajes y Ciencias de la Comunicación, en el que se integra el área de Periodismo. No obstante, como ya se avanzó anteriormente, parte de la docencia de la titulación también recae en profesorado vinculado a departamentos de otras facultades y campus de la Universitat de València. Es el caso de las asignaturas troncales de los primeros cursos que pertenecen a la rama -compartida- de Ciencias Sociales y Humanidades (asignaturas vinculadas a la sociología de los medios de comunicación, a la economía y su tratamiento informativo, a la historia del tiempo reciente y su reflejo en los medios informativos, etc.); también se refiere a asignaturas optativas del último curso (donde se cuenta con geógrafos que explican geopolítica o cosmólogos o médicos que explican cómo se puede divulgar la ciencia a través de los medios sin incurrir en errores de consideración).

El profesorado que imparte docencia en el Grado de Periodismo se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo. Como muestra, cabe resaltar que docentes integrados en al área de Periodismo dirigen en estos momentos hasta tres proyectos de investigación de carácter competitivo (uno de ellos europeo). Asimismo, son numerosas las jornadas y congresos celebrados en el marco de la titulación que permiten enriquecer de manera notable la docencia impartida en el marco de las materias del Grado con la asistencia y participación en eventos de carácter científico. Esta labor investigadora se encuentra suficientemente acreditada a partir del número de sexenios que suman los profesores que se responsabilizan de la docencia de la titulación, reconocidos por agencias externas de acreditación estatal y autonómica.

Por otro lado, en el caso del profesorado asociado que imparte docencia en la titulación, cabe señalar que todos ellos están cualificados y tienen una gran experiencia profesional relacionada con el ámbito de estudio, destacando que provienen del ámbito de la comunicación en su sentido más amplio. Así, el grado se enriquece a partir de las aportaciones de profesionales en activo tanto en medios de comunicación social (prensa, radio, televisión, medios digitales) como en otras áreas donde la gestión y producción comunicativa es el eje vertebrador de la actividad profesional (departamentos de comunicación corporativa, gabinetes de prensa, comunicación institucional...).



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La asignación de la docencia se realiza atendiendo al criterio por el cual, desde nuestro primer Verifica, se consideró necesario seguir el modelo mixto expuesto. Por un lado, el profesorado no funcionario (asociados) se involucra exclusivamente en las asignaturas con mayor carga práctica (taller, laboratorio), mientras el PDI funcionario asume la docencia en materias con mayor carga teórica y teórico-práctica. La combinación nos parece muy productiva, puesto que los profesionales de los medios que actúan como profesorado asociado tienen la experiencia contemporánea de la práctica cotidiana, que es, precisamente, lo que de singular, diferenciado y cualitativo puede aportar a sus clases con fuerte carga práctica; mientras el PDI funcionario, con su alto nivel, ya señalado, de implicación en la investigación y su experiencia docente, construye una sólida formación teórico-práctica.

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

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>						
	TRIENIOS		QUINQUENIOS		SEXENIOS	
	1308	1334	1308	1334	1308	1334
Curso 15-16	189	-	87	-	47	-
Curso 16-17	190	-	76	-	41	-
Curso 17-18	189	-	85	-	54	-
Curso 18-19	175	-	66	-	44	-
Curso 19-20	195	-	73	-	56	-
Curso 20-21	172	41	69	15	55	13

Es importante destacar que los datos corresponden mayoritariamente al profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y Titular de Universidad), que representa el 32.36% en el plan modificado (1334) y el 36.28% en el anterior (1308), con una plantilla (5 catedráticos/as y 10 profesores/as titulares). Pero también incorpora en menor medida a Ayudantes doctores (4 en 1334 y 5 en 1308) y Contratados doctores (1 en 1308).



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En síntesis, podemos concluir que la estabilidad de la plantilla y la promoción que se ha producido ha redundado en una mejora de todos los indicadores, tanto de docencia como de investigación.

La facultad ofrece una página web, la OFI (Oficina de Foment de la Investigació), en la que están recogidos los grupos de investigación y las publicaciones del centro:

<https://www.uv.es/uvweb/filologia-traduccion-comunicacion/es/oficina-fomento-investigacion/visibilitzaciorecerca/grupos-investigacion/literatures-1286057258782.html>

En ese sentido el centro tiene un perfil muy activo desde el punto de vista investigador, lo cual es coherente con lo que se ha venido comentando hasta ahora y los indicadores mostrados.

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

El perfil del personal académico es adecuado, puesto que los *curriculum vitae* son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias.

El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el del profesorado asociado, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

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

Teniendo en cuenta la estructura del Plan de Estudios, el GRADO DE PERIODISMO oferta una asignatura denominada Prácticas Externas I de 6 créditos y con carácter obligatorio y otra Prácticas Externas II, de 4.5 créditos de carácter optativo.

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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en el ámbito de las artes y el patrimonio, dejando a su elección si lo hace de un modo más teórico o más práctico.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este grado, está formado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y motivando al profesorado que mayor relación tiene con las empresas u organizaciones públicas o privadas.

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

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

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

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

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

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 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:



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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**

Por otro lado, el tutor y la tutora de empresa tiene una formación específica, en este caso tienen que tener la titulación en cualquiera de las tres especialidades reconocidas del ámbito de la comunicación, o cualquier otra avalada por una trayectoria en el medio de comunicación de destino, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los y las estudiantes.

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

Las funciones del tutor o tutora de empresa son:

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

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

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

El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original, con el formato y extensión propia de un artículo académico adaptado a la formación específica recibida en el grado. De ahí las modalidades que se establecen:

- Un reportaje de investigación en prensa (con dos modalidades: en soporte papel o soporte digital o multimedia).
- Un reportaje audiovisual en profundidad (con dos modalidades: en televisión o en radio).



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Una investigación en historia de la comunicación o del periodismo.
- Una investigación sobre el tratamiento periodístico de una temática de carácter científico, cultural, político o social

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

En todos los casos, el alumnado está tutorizado por uno/a o más profesores/as que, además de seguir todo el proceso del trabajo, les han orientado en la metodología y asistido en los procesos más técnicos, tales como talleres de televisión, radio y/o multimedia.

Los tutores y tutoras del Trabajo Fin de Grado tienen que ser profesorado del área de conocimiento vinculada a la titulación.

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

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

Las instrucciones propias, los requisitos, oferta de trabajos, procedimiento para la realización y para la presentación están disponibles en la página web de la Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació

(<https://www.uv.es/uvweb/filologia-traduccion-comunicacion/es/estudios-grado/grados/trabajo-fin-grado-1285959668606.html>)

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

El título de Periodismo se implantó en el curso 2011-12, siendo la última verificación en 2016. De aquí que actualmente tengamos una amplia serie informativa, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2020-21.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

En el **bloque de Materiales y Guía Docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4.01 (coincidente con la media de la Universitat de València que es de 4.12) y supone una ligera mejora con respecto al curso anterior (3,98).

- El ítem mejor valorado en este bloque es, se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,23, estando también en la media de la UV que es de 4,30.
- El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al material de estudio para facilitar el aprendizaje, que obtiene un 3,78 por debajo de la media de la UV que es de 3,94. Un indicador en todo caso positivo ya que hay que recordar que es sobre un máximo de 5. En cualquier caso, desde la CAT se van a analizar las causas para mejorar el material disponible para el estudiantado atendiendo a sus necesidades.

En el bloque de **Metodologías Docentes**, el resultado indica una cierta progresión en el curso 2020-21 respecto del anterior, al pasar del 3.88 al 3.93, situándonos de nuevo muy cerca de la media de la Universitat de València, que está en el 4.01



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- La misma tendencia se repite en el ítem de “Explica con claridad los conceptos que incluye cada lección”, que ha pasado del 3.81, en el 2019-20, al 3.87 en el 2020-21, muy cerca de la media de la Universidad (3.97)
- En el siguiente ítem, “La estructura de las actividades es clara, lógica y organizada, y se subrayan los aspectos más relevantes”, se produce prácticamente una repetición de los resultados del curso anterior, al obtener 3.82 en el 20-21 por 3.85 del 19-20.
- La mejor nota se obtiene en “Fomenta la participación en las diferentes actividades”, con una puntuación de 4.09, frente a los 3.99 del curso anterior, por encima de la media de la Universidad (4.05)
- También se logra avanzar en “Potencia el trabajo autónomo de los y las estudiantes”, al pasar de un 4.04 del curso anterior al 4.14 del 2020-21, situándonos en la media del conjunto de la Universidad
- Finalmente, el ítem “La asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura” repite prácticamente el resultado del curso anterior, al obtener 3.74, esto es una décima más, quedando por debajo de la media general que contabiliza 3.91. Teniendo en cuenta las circunstancias tan especiales que marcaron el desarrollo de la participación en el curso 2020-21, en que la mitad de la docencia fue *on line*, resulta difícil sacar conclusiones o plantear cualquier acción correctora para aumentar y mejorar este resultado.
- En el bloque de **Coordinación**, el único indicador medido, “El trabajo de este profesor/a se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores/as”, el resultado indica una clara progresión del curso 19-20 (con el 3.77) al 2020-21, con un 3.87. Sin embargo, todavía no se alcanza la media de la Universidad, situada en un 4.02, lo que nos lleva a plantearnos, tanto desde el área de Periodismo, como desde la CAT, una valoración de las posibles causas y una propuesta para mejorar los resultados.
- En el bloque de **Aptitud**, el resultado en su conjunto confirma un avance claro, al pasar del 4.20 en el curso anterior al 4.31 en el 2020-21. Por ítems, el primero, “Es respetuoso o respetuosa con los y las estudiantes”, pasa del 4.26 al 4.37, aunque alejado de la media general, situada en el 4.52. El segundo, “Es accesible y está dispuesto o dispuesta a ayudarnos”, también sube del 4.15 en 2019-20 al 4.25 en el curso 20-21, acercándose a la media general (4.37)
- En el bloque de **Atención de Alumnos**, el único ítem (“Me ha resultado útil la atención tutorial recibida del profesor o profesora ofrece un resultado”) también ofrece una progresión respecto del curso anterior, al pasar del 3.97 al 4.11, diez décimas por debajo de la media general.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Finalmente, el bloque de Evaluación, con la pregunta "El sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas", experimenta un avance, pasando del 3.86 al 3.95, 9 décimas por debajo de la media de la Universidad

#### Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación:

Valoración		Convocatoria 2019-2020		Convocatoria 2020-2021	
		N	%	N	%
Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)		0	0	0	0
Nivel básico NO FAVORABLE		0	0	1	7.14
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	6	60	2	14.29
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	1	10	0	0
	NOTABLE	1	10	5	35.71
	EXCELENTE	2	20	6	42.86
Profesorado de la titulación evaluado		10		14	
Informes de responsables emitidos por la titulación		5	50	14	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 2019-20, es evaluado desde el curso 2014-15 hasta el 2018-19.

Los datos resultantes avalan el nivel del profesorado sometido a esta evaluación, obteniendo una calificación en la que cerca del 80% se mueve en las categorías de notable o sobresaliente.



### 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 l'AVAP 2017, el personal académico es valorado adecuadamente, suficiente y reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título, presentando la adecuada experiencia y calidad docente e investigadora. Sin embargo, en los comentarios sobre "mejoras de carácter voluntario" se hacía notar la necesidad de equilibrar la docencia asignada a los profesores/as asociados, ya que en aquel curso sobrepasaba el 60%. Recordemos que en el curso 2020-21, la proporción entre profesorado a tiempo completo y asociado volvía a superar este indicador del 60%, por lo que sigue siendo un objetivo conseguir dicho equilibrio.

También se destacaba que necesitábamos seguir mejorando las tasas de PDI Doctor y de PDI a tiempo completo, algo que tenemos que seguir mejorando de aquí que lo hayamos convertido un uno de nuestros principales objetivos en la planificación de los próximos cursos.

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

#### VALORACIÓN

	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)		<b>X</b>			
El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	<b>X</b>				
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	<b>X</b>				



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.	<b>X</b>				
Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de GRADO.	<b>X</b>				
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).		<b>X</b>			
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>X</b>			
<b>PUNTOS FUERTES</b>					
El personal académico es suficiente y ejerce sus actividades con un amplio nivel de reconocimiento por parte de los estudiantes, tal y como reflejan las encuestas reseñadas					
El perfil académico es adecuado, puesto que los <i>curricula</i> son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. Los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el de los asociados, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.					
Lo mismo podemos señalar en relación con el profesorado responsable de las prácticas externas o con los tutores de los Trabajos Fin de Grado					
El nivel de satisfacción de los estudiantes que recogen las encuestas disponibles confirma el grado de valoración que existe sobre el profesorado y la organización docente, con una media del 3.99. Sin embargo, también se apuntan algunas líneas de mejora, especialmente en relación con la coordinación de las metodologías docentes y los materiales de apoyo.					
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>	
Elevado número de profesores Asociados.	Dotación de más plazas de Profesor/a Ayudante Doctor	ALTA	Medio plazo: cursos 2021-2024	CAT Departamento Rectorado	
Alcanzar una mayor estabilidad del personal docente	Incrementar la oferta de plazas de Contratado doctor y titular	MEDIA	Largo plazo	CAT Departamento Rectorado	



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	A raíz del análisis de los datos de la encuesta de evaluación docente: mejorar la coordinación docente y metodologías docentes	Plan de coordinación vertical (coordinadores área y cursos) y horizontal (coordinadores cursos y profesores)	MEDIA	Medio plazo	CAT Área Departamento
--	--	--	-------	-------------	-----------------------------