



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

Grado en Ingeniería Informática
CURSO 2020 - 2021

DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI		EVIDENCIAS			
		Indicadores			
1. El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)	Total de PDI		Puntuación	97	
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	48.45%	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	52.58%	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	61.86%	
	I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%
2. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad			CU	10.31%	
			TU	30.93%	



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 en 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>	<p>(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)</p>	<p>Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado</p>	<p>I.RH2.05</p>	<p>Créditos impartidos por cuerpos docentes</p>	<p>Puntuación</p>	CEU	
						TEU DOC	
						TEU	10.31%
						PCD	4.12%
						PAD	6.19%
						PA	
						PC	
						Asociados/as	38.14%
						Visitantes	
						Otros/as	
						CATEGORIA	%
						AACCSS	
						Externos	
						Convenio	
Docencia Autorizada	7,62%						
CATEGORIA	%						
CU	9.67%						
TU	29.14%						
CEU							
TEU DOC							
TEU	12.53%						
PCD	4.01%						
PAD	7.84%						
PA							



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.					PC	
					Asociados/as	31.79%
					Visitantes	
					Otros/as	
					AACCSS	
					Externos	
					Convenio	
					Docencia Autorizada	5,03%
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		Puntuación		445
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		Puntuación		231
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		Puntuación		121	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		Puntuación		4,23	



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

DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado en Consecución
TASA DE ASOCIADOS							
2015-2016	Incremento de la figura del profesor asociado	Se ha solicitado a Recursos Humanos la ampliación de plantilla de profesorado doctor. Los asociados son importantes en la titulación para ofrecer la visión profesional del título, pero en los departamentos se les ha motivado para que se impliquen más en la docencia e investigación.	ALTA	Recursos Humanos	2015	Sin determinar	Se ha conseguido que un mayor número de profesorado asociado se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes reuniones con el profesorado asociado para que se coordinen y que participen más activamente en el



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

							desarrollo de la titulación.		
PROGRAMA DOCENTIA									
	2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València.	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada	
			Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015			
			Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016		FINALIZADO
			Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19		Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019)
			Fase 5- Implantación definitiva		Unidad de Calidad Profesorado 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			



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

COMENTARIOS:

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

La estructura académica se adecua las necesidades del programa formativo del Grado en Ingeniería Informática. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2020-21 distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

- El porcentaje de Catedráticos y Catedráticas implicados en el curso 2020-21 fue del 10,31%. Este dato ha mejorado respecto al último registro del curso 2015-16 (que fue del 3,49%). Esto se debe a que en los últimos años ha habido gran cantidad de promociones en los departamentos que estaban paradas por la cuota máxima de reposición de personal funcionario de las universidades.
- El colectivo funcionario más grande que imparte docencia en este grado es el de Titulares de Universidad, con un 30,93%. Este dato ha bajado ligeramente respecto al curso 2015-16 (que fue del 36,05%). Esto se debe a que todos los Catedráticos y Catedráticas nuevos han salido de este colectivo.
- El porcentaje de Profesorado Contratado es del 4,12%, que baja respecto al curso 2015-16 (que fue de 12,79%). Esto se debe a que gran parte de los contratados ya se han estabilizado en las figuras de Titular de Universidad.
- El colectivo de Ayudante Doctor ha crecido hasta el 6,19% (en el curso 2015-16 fue de 1,16%) porque en los últimos años se han ofertado nuevas plazas en el Departamento de Informática.
- La tasa de Profesorado Asociado es del 38,14%, lo que indica un ligero ascenso respecto al curso 2015-16 (que fue del 26,74%). Esta subida se debe a que en los últimos años se han contratados más personas con un perfil industrial que a profesores doctores.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Aunque el número de asociados pueda parecer un poco elevado, a juicio de la CAT, estos indicadores no son preocupantes atendiendo principalmente a cuatro motivos. En primer lugar, el profesorado asociado desempeña su actividad profesional en áreas directamente relacionadas con su docencia e imparten, en muchos casos, asignaturas de 3º y 4º, lo que justifica plenamente su participación en el grado. En segundo lugar, su carga docente en el grado (un 31,79% de los créditos) es proporcionalmente menor a la del profesorado a tiempo completo. En tercer lugar, porque el aumento de estos porcentajes no parece tener un impacto en la evaluación de la docencia, de acuerdo con los datos disponibles. Queremos además indicar que el encargo docente al profesorado asociado se centra, principalmente, en créditos de carácter práctico. Entre las asignaturas obligatorias, sólo en 1 de 32 asignaturas el profesor responsable de la teoría es un profesor asociado. Esto hace que los estudiantes acaben recibiendo, al menos, dos tercios de su docencia impartida por profesores a tiempo completo y la totalidad de la docencia en la mayoría de las asignaturas. En cuarto lugar, cabe destacar que son varios los profesores asociados que disponen de doctorado. 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.

La tasa de profesorado funcionario implicado en la titulación ha sido del 48,45% frente al 52,33% experimentado en el curso anterior. Esta tasa se debe a que en los últimos años se han contratado más profesores asociados que profesores Ayudante Doctor en la Universitat de València. Planemos hacer acciones para revertir esta situación insistiendo más en recursos humanos.

La tasa de profesorado a tiempo completo es del 61,86% frente al 67,44% del curso 2015-16, el motivo de este descenso es el aumento de contrataciones de profesorado asociado en la Universitat de València.

La tasa de profesor/a doctor/a con docencia en la titulación es del 52,58% frente al 55,81% del curso anterior. Este descenso, aunque se debe al aumento de contratación de profesorado asociado, es un descenso más leve que el número de contrataciones de profesores a tiempo completo. Esto se debe a que muchas de las personas contratadas como profesorado asociado eran doctores.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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. No obstante, se considera necesario que la Universitat tenga en cuenta los indicadores de porcentaje de profesorado funcionario y de profesorado a tiempo completo en su política de contratación, con el fin de mantener la calidad de la docencia y mejorar la adecuación del profesorado del grado a la memoria de verificación.

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 2020-21 entran de nuevo ingreso 50 estudiantes en primero (lo que hace un valor aproximado de 200 alumnos en los 4 cursos) e impartieron docencia 91 profesores y profesoras de la Universitat de València.

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

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

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

A la hora de asignar docencia a la titulación, se intenta que las asignaturas las impartan personas que trabajan en temas afines a los contenidos tratados en la asignatura (tanto a nivel de investigación como a nivel empresarial). El profesorado



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

doctor es el responsable de las asignaturas y quien imparte los aspectos más teóricos. El profesorado no doctor cubre su docencia con clases de laboratorio más prácticas, donde puede poner en valor su experiencia en la empresa.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2010-11	104	49	16
Curso 2011-12	149	79	25
Curso 2012-13	234	129	51
Curso 2013-14	289	158	60
Curso 2014-15	312	175	74
Curso 2015-16	333	183	66
Curso 2016-17	397	213	87
Curso 2017-18	433	215	96
Curso 2018-19	461	232	98
Curso 2019-20	392	210	91
Curso 2020-21	445	231	121

Es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático/a de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 48,45% de la plantilla (47 profesores y profesoras).

Si realizamos un análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado, podemos concluir que ha ido en aumento año tras año. Esto indica que el Departamento de Informática está en crecimiento y aumentan las contrataciones de personal funcionario. También indica que el profesorado es activo en producción científica y que cuida de la calidad de la docencia. Además, muestra una madurez de la plantilla, ya que para incrementar estos valores no solo es necesario una buena producción científica y calidad docente, sino que es necesario que la plantilla esté en su puesto de trabajo varios años.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 en Ingeniería Informática oferta una asignatura denominada Prácticas Externas de 12 créditos y con carácter obligatorio.

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 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 tiene 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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

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

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

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

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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:

- 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 Ingenieros en Informática, Ingenieros en Multimedia, Ingenieros en Telemática o Ingenieros en Telecomunicaciones, 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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 Grado en Ingeniería Informática 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.

La organización y la evaluación de los trabajos de fin de grado (TFG) se regula como norma general por el Reglamento de trabajo de fin de grado, aprobado por el Consell de Govern de la Universitat de València (<http://www.uv.es/sgeneral/Reglamentacio/Doc/Estudis/C61.pdf>), y en cada titulación para aquello que se establezca en la materia Trabajo de fin de grado en el plan de estudios correspondiente, aprobado y publicado. Adicionalmente, la Escola Tècnica Superior d'Enginyeria de la Universitat de València ETSE-UV especifica algunas concreciones para la realización del TFG en todos los grados de la Escuela, sin perjuicio de posibles particularidades adicionales para el trabajo de fin de Grado en cada titulación, que serán reguladas y publicadas por cada comisión del TFG responsable.

En cada titulación existe una comisión de Trabajo de Fin de Grado que tiene, entre otras, la misión de elaborar las instrucciones necesarias para la organización y desarrollo de esta materia.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de Grado en la Universitat de València (<http://www.uv.es/=sgeneral/Reglamentacio/Doc/Estudis/C61.pdf>), la tutela académica de un trabajo fin de Grado debe cumplir:



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- El TFG se ha de realizar bajo la supervisión de un tutor académico o de una tutora académica. El tutor o la tutora es responsable de explicar a los estudiantes las características del TFG, de orientarlos en su desarrollo, de velar por el cumplimiento de los objetivos fijados, y de emitir un informe sobre el TFG que haya tutelado. La comisión del TFG puede autorizar que un TFG sea supervisado por más de un tutor o tutora.
- Si el TFG se realiza en una institución, organismo o empresa diferente a la Universitat de València, ésta habrá de nombrar un tutor o una tutora que, en calidad de tutor externo o tutora externa, ha de colaborar, junto con el académico, en la definición del contenido del TFG y en su desarrollo.

El tema del trabajo se establece de común acuerdo entre el 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. En el caso de la ETSE-UV, se ha establecido una normativa y plazos para dicha asignación, haciéndose pública cada año una lista de temas o ámbitos temáticos para realizar el TFG, los docentes responsables de tutelarlos y el número máximo de trabajos por tema y tutor o tutora, y estableciéndose unos plazos para concertar trabajos entre el profesorado y el estudiantado, garantizando que todos los alumnos matriculados tendrán un trabajo y tutor asignados.

Por tanto, el sistema de asignación de tutores de trabajo fin de grado garantiza que la mayor parte del profesorado que imparte clases en la titulación también tutorice TFG y favorece que cada profesor dirija proyectos en los ámbitos en los que es especialista tanto a nivel docente como a nivel de investigación.

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

El título de Grado en Ingeniería Informática se implantó en el curso 2011-12, por ello actualmente hemos recogido la información de 10 anualidades, 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 4,24 (superior a la media de la Universitat de València que está en 4,12) y supone una mejora respecto al curso anterior (4,01). El ítem mejor valorado en este bloque es que “se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente”, que ha obtenido un 4,4, estando por encima de la media de la UV que es 4,3. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente a “el material de estudio aportado te ha facilitado el aprendizaje”, que obtiene un 4,07, sigue estando por encima de la media de la UV (3,94).

En el **bloque de metodologías docentes** el resultado es positivo, con un valor de 4,15, superior a la media de la UV que está en 4,01. Este dato supone además una mejora respecto al curso anterior que fue de 3,95. El ítem mejor valorado es “potencia el trabajo autónomo de los y las estudiantes”, con un 4,28, mientras que la media de la UV está en 4,16. El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es “la asistencia a las diferentes actividades formativas me ayuda a la comprensión y estudio de la asignatura”, con un 4,07. Este ítem está por encima de la media de la UV, que está en 3,91.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En el **bloque coordinación** el resultado es positivo, con un valor de 4,19, superior a la media de la UV que está en 4,02. Este dato ha mejorado respecto al curso anterior, donde el valor fue de 3,95.

En el **bloque actitud** el resultado es positivo, con un valor de 4,51, superior a la media de la UV que está en 4,44. Además, se ha mejorado este valor respecto al curso anterior, cuyo valor fue de 4,33. El ítem que ha obtenido el mejor valor es “es respetuoso o respetuosa con los y las estudiantes”, con un valor de 4,57, mientras que el valor en la UV es de 4,52. El ítem con el peor valor es “es accesible y está dispuesto o dispuesta a ayudarnos”, con un 4,46. Este valor está por encima de la media de la UV, que está en 4,37.

En el **bloque atención a los alumnos** el resultado es positivo, con un valor de 4,26, por encima de la media de la UV (4,21). El curso anterior, este valor fue de 4,08, por lo que el presente curso ha mejorado su valor.

En el **bloque evaluación** el resultado es positivo, con un valor de 4,17 superior a la media de la UV, que es de 4,06. Además, se ha mejorado el valor respecto al curso anterior, que fue de 3,98.

En el **bloque global** el resultado es positivo, con un valor de 4,23 superior a la media de la UV, cuyo valor es 4,10. Este valor ha mejorado respecto al curso anterior, cuyo valor fue de 4,02. El ítem con mejor valor fue “recomendaría este profesor o profesora a otros estudiantes”, con un valor de 4,17 mientras que la media de la UV fue de 3,98. El ítem con peor valor fue “en general, estoy satisfecho con lo que he aprendido con este profesor o profesora”, con un valor de 4,17. Aun así, este valor es mejor que el obtenido de media en la UV (3,97).

En resumen, podemos concluir que **todos los bloques y todos los ítems obtiene mejor resultados en el Grado en Ingeniería Informática que en la media de la UV.**

A continuación, se presentan los resultados del programa DOCENTIA implantado en la Universitat de València

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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	0	0
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	1	4	5	25
	MEJORABLE	1	4	0	0
	SATISFACTORIO	5	20	1	5
	NOTABLE	8	32	5	25
EXCELENTE		10	40	9	45
Profesorado de la titulación evaluado		25		20	
Informes de responsables emitidos por la titulación		25		20	
		100		100	

Los resultados disponibles indican que el profesorado cumple con los criterios establecidos en todos los casos evaluados. El porcentaje de profesorado evaluado que obtiene una calificación de NOTABLE o EXCELENTE es del 70% y no hay ninguna persona que requiera mejorar su puntuación.

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

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



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.

El título de Grado en Ingeniería Informática no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los dos seguimientos que se han llevado a cabo, que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como satisfactorias.

El profesorado que imparte docencia en la titulación se ha mantenido estable en la mayor parte de las asignaturas, en especial en los módulos de teoría, sufriendo cambios principalmente en los módulos de prácticas donde se han incorporado nuevos profesores asociados. La Comisión Académica de Título no ha 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 de los estudiantes matriculados.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 en 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

La estructura del personal académico se adecua a las necesidades del programa formativo
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios
El perfil del personal académico de prácticas es adecuado
El perfil del personal académico que tutoriza los TFG es adecuado a las necesidades de dichos trabajos
El grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado se considera que es bueno, obteniendo un excelente resultado en las preguntas sobre la actitud del profesorado. Los indicadores han ido mejorando sensiblemente desde la implantación del grado por lo que consideramos que los esfuerzos realizados han sido satisfactorios
No hay cambios sustanciales en el personal académico y la evaluación de este aspecto ha sido positiva



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
	Incremento de la figura del profesor asociado.	Continuar insistiendo en la necesidad de plazas estables a tiempo completo	Media		Departament y ETSE