



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

Grado en Ingeniería Electrónica Industrial
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)	EVIDENCIAS				
		Indicadores		Puntuación		
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.	Total de PDI		Puntuación	101		
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a	Puntuación	48.51%		
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a	Puntuación	71.29%		
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo	Puntuación	73.27%		
	I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA		%
				CU	8.91%	
				TU	39.6%	
				CEU		
				TEU DOC		
				TEU	2.97%	
				PCD	2.97%	
				PAD	18.81%	
PA						
PC						
Asociados/as	26.73%					
Visitantes						



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<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 efectivos los compromisos incluidos en la memoria de</p>				Otros/as	
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%
				CU	6.69%
				TU	40.06%
				CEU	
				TEU DOC	
				TEU	1.84%
				PCD	5.46%
				PAD	20.53%
				PA	
				PC	
				Asociados/as	22.61%
				Visitantes	
				Otros/as	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación		454
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación		215
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación		167
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación		4.17
SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES					
<ul style="list-style-type: none"> • 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 					



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.

- 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
TASAS							
2013-14	Aumentar la tasa de PDI doctor en la titulación	1. Desde la CAT se ha hablado con los directores de los departamentos más implicados en la docencia del grado para que soliciten a los profesores asociados que envíen a RRHH el título de doctor en caso de poseerlo. 2. Desde la dirección de la ETSE-UV se ha hablado con RRHH para que soliciten a los profesores asociados el título de doctor en caso de poseerlo.	MEDIA	Comisión de Título Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.	2013	Sin determinar	No hay constancia de que se haya procedido a la actualización de la base de datos. El porcentaje de PDI doctor se redujo ligeramente el curso 2016-17, aunque desde entonces se mantiene bastante estable (70% aprox.), pese a que en los últimos años se ha apostado por la estabilización del profesorado mediante la creación de nuevas plazas de ayudantes doctores. Se prevee que este indicador se incremente en el futuro con la contratación de más PAD y asociados con título de doctor.



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

TASA DE ASOCIADOS							
2012-13	Intentar reducir el número de profesores asociados con docencia en el grado para aumentar la tasa de PDI a tiempo completo.	Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores/as y reduciendo profesorado asociados.	MEDIA	Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.	2018	Sin determinar	<p>Se han generado las siguientes plazas de Profesor Ayudante Doctor en el Dpto. de Ingeniería Electrónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dos plazas en 2018 - Tres plazas en 2019 - Dos plazas en 2020 - Tres plazas en 2021 <p>En otros departamentos con docencia en la titulación también se han creado nuevas plazas de PAD a lo largo de los últimos cursos.</p>
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 DOCENTIA (29 de Septiembre de 2015)	Finalizada
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015		
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO
		Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19	Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por 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

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 Electrónica Industrial. 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 de Universidad (CU) implicados en el título en el curso 2020-21 fue de 8,91%, dato que ha bajado en este último curso (12,09% en 2019-20) ocasionado por la jubilación de profesorado CU y la no promoción del existente. Además, la tendencia ha sido el cubrir las jubilaciones con figuras de nueva creación de profesores ayudantes doctor o titulares. El colectivo CU ha impartido el 9,01% de los créditos (frente al 11,65% del curso anterior).
- El 39,6% corresponde a Titulares de Universidad (TU) (37,36% en el curso 2019-2020) dato que ha disminuido ligeramente. Supone el mayor colectivo de profesorado, por delante del profesorado asociado (26,73%) y ayudante doctor (18,81%). Ese elevado porcentaje justifica que la mayor parte de la docencia (40,06%) recaiga en el colectivo TU (43,13% en el curso 2019-2020). Hay que destacar que pese a que el porcentaje de profesores titulares se ha mantenido bastante constante en los últimos cursos, se observa una tendencia decreciente en el porcentaje de créditos impartidos. Esto se debe principalmente al incremento de profesores ayudantes doctores, cuyo valor porcentual se ha duplicado desde el curso 2016-17, pasando del 9,76% al 18,81% en el curso 2020-21.
- El 2,97% corresponde a Titulares de Escuela Universitaria (TEU) no Doctores, (3,3% en el curso 2019-2020), y han impartido el 1,84% del total de la docencia (1,72% la anualidad anterior).
- El 2,97% son profesores Contratados/as Doctores (PCD) (2,2% en el curso 2019-2020). El colectivo de PCD ha impartido el 5,46% de los créditos (4,53 % en la anualidad anterior).
- El 18,81% corresponde a profesores Ayudantes Doctores/as (PAD) (16,48% en el curso 2019-2020), y han impartido el 20,53% del total de la docencia de la titulación (17,44% la anualidad anterior).
- Por último, el 26,73% corresponde a Profesorado Asociado/a (28,57% en el curso 2019-2020). Este colectivo ha impartido el 22,61% de los créditos (21,46% la anualidad anterior).



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El 48,51% del profesorado es PDI funcionario (52,75% en el curso 2019-2020), el 71,29% es PDI doctor (69,23% en el curso 2019-2020) y el 73,27% es PDI a tiempo completo (71,43% en el curso 2019-2020). El porcentaje de PDI funcionario ha disminuido en este último curso por el incremento de las figuras de Ayudante Doctor. Esta última anualidad la tasa de PDI doctor y PDI a tiempo completo ha aumentado aproximadamente 2 puntos porcentuales, principalmente por las nuevas contrataciones de Ayudantes Doctores.

Analizando la información referente a los créditos impartidos por las diferentes categorías, vemos que la mayor parte de la docencia (77,39%) recae sobre el profesorado con dedicación a tiempo completo (78,54% el curso 2019-2020), siendo también la mayor parte de este colectivo profesorado funcionario (48,51%).

Estos porcentajes se consideran adecuados, aunque resultan ser ligeramente inferiores a los previstos en el apartado 6.2 de la memoria de verificación del grado (“Profesorado disponible para llevar a cabo el plan de estudios propuesto”), donde se preveía un 56% de profesorado funcionario, un 76% de PDI doctor y un 76% de PDI a tiempo completo. Teniendo en cuenta las actuales circunstancias de desarrollo de la carrera docente, siendo el porcentaje de PDI funcionario y de PDI contratado muy dependiente de las regulaciones en materia de contratación en la función pública, interpretamos que se trata de una situación transitoria, fundamentalmente propiciada por una mayor contratación de profesores asociados debido a las dificultades para contratar profesorado estable. No obstante, dado que en los últimos cursos se han generado 10 nuevas plazas de Profesor Ayudante Doctor, se estima que estos valores mejorarán en los próximos cursos cuando previsiblemente dichas plazas promocionen a la figura de Titular de Universidad.

El número de profesorado asociado con docencia en el grado en Ingeniería Electrónica Industrial es del 26,73% (28,57% en el curso 2019-2020). En una primera lectura esta tasa puede parecer una cifra elevada; sin embargo, dicho número se reduce si tenemos en cuenta la distribución total de créditos por cuerpos docentes, ya que solo imparten el 22,61% de los créditos (21,46% en el curso 2019-2020), mientras que el resto de creditaje corresponde a categoría de profesorado estable y a tiempo completo. La presencia de profesores asociados se ha mantenido en niveles elevados desde la implantación del grado (por encima del 20% en la mayoría de los cursos). Esta situación se debe a las actuales circunstancias de contratación de profesorado. Las nuevas contrataciones llevadas a cabo por la Universitat de València para cubrir el déficit docente del Departamento de Ingeniería Electrónica, principal responsable de la docencia del Grado en Ingeniería Electrónica Industrial, han sido fundamentalmente bajo la figura de Profesor Asociado. La carga docente que asume el profesorado asociado se ha concentrado, en la medida de lo posible, en aquellas asignaturas donde pueden aportar su experiencia profesional de cara a alcanzar elevados niveles de calidad docente en las competencias de la



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

profesión. Así pues, si tenemos en cuenta los perfiles profesionales del grado se hace evidente la necesidad de contar con profesionales de reconocido prestigio. Estos profesionales añaden un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje al compartir su experiencia con los estudiantes y trabajar con éstos las principales competencias requeridas en los citados perfiles profesionales. No obstante, consideramos que sería conveniente reducir la tasa de profesorado asociado e incrementar correlativamente la de personal doctor con dedicación a tiempo completo.

Además, es importante destacar que hay profesores asociados que son doctores y doctoras, pero no podemos conocer el número exacto porque para acceder a este cuerpo docente no es necesario estar en posesión del título de doctor. Por ello, en las bases de datos de la universidad no se computa la posesión de dicha titulación en todos los asociados, ya que muchos de ellos 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. De hecho, en el Informe de Renovación de la Acreditación (abril 2018) se ha valorado el criterio 4 correspondiente al personal académico con la calificación de "Adecuado", indicando que el estándar correspondiente al criterio se logra: "Las evidencias demuestran que el personal académico reúne el nivel de cualificación requerido para *el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigador*".

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2020-2021 había 287 estudiantes matriculados en el grado e impartieron docencia 101 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 de Ingeniería Electrónica Industrial 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 Ingeniería Electrónica implicado en actividades de investigación, desarrollo e innovación vinculadas a su docencia.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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 industria electrónica.

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 tratadas en la asignatura (tanto a nivel de investigación como a nivel empresarial). El profesorado doctor es el responsable de las asignaturas y quien imparte los aspectos más teóricos. El profesorado no doctor suele cubrir su docencia con clases de laboratorio más prácticas, donde puede poner en valor su experiencia empresarial.

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

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL				
	Nº PROFESORES	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2016-17	82	376	192	115
Curso 2017-18	82	365	182	117
Curso 2018-19	85	379	197	127
Curso 2019-20	91	399	198	149
Curso 2020-21	101	454	215	167

Debe recordarse que los quinquenios únicamente pueden ser reconocidos al profesorado a tiempo completo y los sexenios sólo pueden ser reconocidos al profesorado doctor con vinculación permanente. En este sentido, es importante destacar que los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático/a de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 48,51% de la plantilla (49 profesores y profesoras) en el curso 2020-21.

Como se observa de los datos de la tabla anterior, la evolución de los tres indicadores tiene una tendencia creciente, mucho más marcada en el caso de los trienios y sexenios en comparación a los quinquenios. Esto se explica porque pese a que ha habido jubilaciones de algunos catedráticos que acumulaban muchos sexenios, las promociones y nuevas contrataciones de personal altamente cualificado a los que se les han reconocido quinquenios y sexenios, ha permitido que se haya mantenido o incluso mejorado la tendencia creciente en los indicadores de calidad docente e investigadora.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

En resumen, podemos afirmar que la evolución de los parámetros que avalan la estabilidad, la experiencia docente y la labor investigadora del profesorado del grado continúa siendo favorable y satisfactoria.

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 (criterio 5 de la memoria de Verificación: Planificación de la Enseñanza), el Grado en Ingeniería Electrónica Industrial 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. Así, se consigue reforzar la formación de los estudiantes universitarios en las áreas operativas de Instituciones o Empresas para conseguir profesionales con una visión real de los problemas y sus interrelaciones, preparando su incorporación futura al trabajo productivo o la investigación.

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.



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.

El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la Universitat de València, y en concreto en este grado, está formado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas. En el curso 2020-2021 todos los profesores que tutorizaron prácticas externas pertenecen al departamento de Ingeniería Electrónica y presentan contrastada experiencia en su colaboración con empresas. Los egresados han manifestado una satisfacción elevada con el tutor académico de las prácticas externas, aspecto que ha sido valorado con una puntuación de 3,91, ligeramente inferior al valor medio de la UV que es de 3,96. Si se analizan los resultados se observa que hay dos encuestas con puntuaciones de 1 y 2 que hacen que este índice baje un poco con respecto al valor habitual que suele situarse por encima de 4 puntos.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

TUTOR Y TUTORA DE EMPRESA

Por otro lado, el tutor y la tutora de empresa tiene una formación específica, en este caso en alguna de las áreas de carácter más tecnológico afines a la titulación (electrónica, industrial, automatización, etc.), 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. Los egresados han manifestado un nivel de satisfacción muy notable con el tutor de empresa de las Prácticas Externas, aspecto que han valorado con una puntuación de 4,73, muy superior a la media del resto de titulaciones de la UV que es de 4,34.

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 alumado 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.

Tal y como aparece en la Memoria de Verificación del título (criterio 5, Planificación de la Enseñanza), en el plan de estudios del Grado en Ingeniería Electrónica Industrial se especifica que el Trabajo Fin de Grado (TFG) es obligatorio y se computa con 12 créditos.

El objetivo de este trabajo, tal como indica la competencia correspondiente según Orden CIN/351/2009, es la elaboración de un ejercicio original a realizar individualmente y presentar y defender ante un tribunal universitario, consistente en un proyecto en el ámbito de la Ingeniería Electrónica Industrial de naturaleza profesional en el que se sinteticen e integren las competencias adquiridas en las enseñanzas.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

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

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, o por el procedimiento de subasta ordenada en base a la nota media del expediente académico. 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.

Los profesores del Departamento de Ingeniería Electrónica que participan en la tutorización de TFGs están adscritos a las áreas de conocimiento de Electrónica o Tecnología Electrónica, directamente vinculadas con la titulación, y presentan una amplia experiencia en la tutorización de TFGs. Los egresados han manifestado una satisfacción positiva con el tutor o tutora del TFG, aspecto que ha sido valorado como excelente, con una puntuación de 4,73, bastante por encima de la media de la UV que se sitúa en 4,13 puntos.

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

El título de Grado en Ingeniería Electrónica Industrial se implantó en el curso 2010-11, por ello actualmente hemos recogido la información de once anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2020-21, valoraremos también el histórico de los resultados de las encuestas de evaluación docente.

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

La **media de la titulación** es de 4,17 (3,93 en el curso 2019-2020), por encima del valor medio de la UV (4,10). Este valor se mantenido bastante estable desde el primer año de implantación del grado (3,83 en el curso 2011-2012). Consideramos que el resultado es muy satisfactorio, especialmente entre titulaciones técnicas, con una elevada exigencia para el estudiante y que la titulación se ajusta a las expectativas y demandas del alumnado.

En el bloque de **materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se obtiene un 4,17 (3,91 en el curso 2019-2020), ligeramente superior a la media de la UV (4,12). Los estudiantes han manifestado un grado de satisfacción elevado con respecto al cumplimiento de los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, aspecto que ha sido valorado con un 4,36 (4,09 el curso anterior y 4,3 la media de la UV). La CAT, los coordinadores de curso, el coordinador de la titulación, así como todo el profesorado implicado en la docencia del grado, dedican grandes esfuerzos para que las guías docentes estén actualizadas, completas y disponibles al alumnado desde el primer día en la plataforma Aula Virtual y en la web de la titulación con anterioridad al inicio del proceso de matrícula. El ítem que ha obtenido menor puntuación en este bloque es el referente al material de estudio facilitado para el aprendizaje que obtiene un 3,99 (3,74 en el curso 2019-2020), ligeramente superior a la media de la UV (3,94).



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El bloque sobre **metodología docente** tiene también un resultado muy positivo 4,08 (3,85 en el curso 2019-2020), ligeramente superior a la media de la UV (4,01). Los estudiantes opinan que el profesorado explica con claridad los conceptos de cada clase, que la estructura de las actividades es clara, lógica y organizada, que se fomenta la participación en las diferentes actividades al tiempo que se potencia el trabajo autónomo y que la asistencia a las diferentes actividades formativas facilita la comprensión y el estudio de la asignatura, aspectos todos ellos valorados por encima de 4,00. Asimismo, los estudiantes han valorado también muy favorablemente la **coordinación** entre profesores con un 4,12, valor por encima a la media de la UV (4,02) y superior al valor obtenido en los cursos precedentes que en general no superaban el 3,9, señalando que el trabajo del profesorado está integrado satisfactoriamente en el conjunto de las asignaturas del grado.

Los resultados del bloque relacionado con la **actitud del profesorado** son igualmente satisfactorios, con la puntuación más elevada de los cinco bloques con un valor de 4,45 de media. El resultado es muy similar al de la UV (4,44) y superior al del curso 2019-2020 (4,27). Este indicador ha experimentado una mejoría notable desde el primer curso de implantación del grado (3,78 en el curso 2010-2011). Los resultados de los dos ítems que componen el bloque, el profesorado es respetuoso y el profesorado es accesible y está dispuesto a ayudar, han sido valorados por los estudiantes con un 4,49 y 4,42, respectivamente.

El bloque de **atención de alumnos** ha obtenido una puntuación de 4,26, por encima del curso 2019-2020 (4,00) y ligeramente superior al valor medio de la UV (4,21). Los estudiantes reconocen con esta valoración la utilidad de las tutorías.

Finalmente, el bloque **global** incluye dos ítems: el primero refleja el grado de satisfacción con lo aprendido y el segundo el grado de satisfacción con el profesor. La media de este bloque es de 4,17, ligeramente por encima del valor medio de la UV (4,10), superior al valor del curso anterior (3,93) y con una evolución muy favorable desde la implantación de la titulación (3,51 en el curso 2010-2011). Los resultados de los dos ítems que componen el bloque han sido valorados por los estudiantes de forma muy similar en un nivel notable alto (4,05 y 4,09, respectivamente).

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	3.57	5	17.86
	MEJORABLE	1	3.57	0	0
	SATISFACTORIO	4	14.29	1	3.57
	NOTABLE	6	21.43	4	14.29
	EXCELENTE	16	57.14	18	64.29
Profesorado de la titulación evaluado		28		28	
Informes de responsables emitidos por la titulación		28	100	28	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 2020-21, es evaluado desde el curso 2015-16 hasta el 2019-20. Asimismo, es conveniente indicar que solo el profesorado que debe realizar la evaluación de su quinquenio docente se somete a la evaluación del programa DOCENTIA. Además, la evaluación obligatoria es únicamente el nivel básico y la evaluación de un nivel avanzado es opcional de cada profesor o profesora evaluado/a.

En la tabla anterior se pueden ver los resultados de la evaluación del programa DOCENTIA en la convocatoria 2019-2020 y 2020-2021. Todo el profesorado evaluado en el curso 2020-2021 obtuvo una calificación de favorable (nivel básico). En el nivel avanzado se pondera considerablemente la involucración en procesos de formación continua y la participación en proyectos de innovación. En el curso 2020-2021, 23 de los 28 profesores optaron por una evaluación del nivel avanzado, de los cuales 18 obtuvieron la máxima calificación de excelente. En general, 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 superior al 79%.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

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 Electrónica Industrial no ha tenido recomendaciones sobre el personal académico en el Informe de Evaluación y Seguimiento de AVAP (2013), ya que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo se valoraron como satisfactorias.

En el Informe para la Renovación de la Acreditación (2017) la evaluación también ha sido positiva, valorando como ADECUADA la tasa de PDI doctor y la tasa de PDI a tiempo completo, aunque se han detectado áreas de mejora de carácter voluntario. Concretamente se considera insuficiente el número de Catedráticos de Universidad implicados en el Grado de Ingeniería Electrónica Industrial, así como su dedicación. También se aconseja aprovechar la experiencia profesional de los Profesores Asociados en asignaturas de los últimos cursos, en lugar de concentrarlos mayoritariamente en la docencia de primer curso. Lo segundo se ha resuelto, haciendo que el profesorado asociado imparta más asignaturas de 3º y 4º curso, especialmente en las prácticas de laboratorio y resolución de problemas que es donde más se valora su contribución dado su conocimiento aplicado en el sector de la electrónica industrial. Por otro lado, el porcentaje de catedráticos ha tenido un crecimiento progresivo pasando de un 3% en el curso 2014-2015 a casi un 13% en el curso 2018-2019. Los dos últimos cursos el porcentaje ha bajado hasta el 8.91% del curso 2020-2021, pero el motivo es que ha habido jubilaciones y además se ha contratado a nuevos profesores ayudantes doctores, quienes han ampliado considerablemente la plantilla, de modo que el valor porcentual de catedráticos todavía se ha visto más afectado.

Por otro lado, hay que destacar que se ha indicado que el personal académico reúne el nivel de cualificación requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora. Asimismo, se hace constar en dicho informe la excelente relación que mantiene el profesorado del grado con los estudiantes y la valoración positiva que tiene este colectivo en cuanto a la elevada disposición del profesorado para la realización de tutorías personalizadas y la correcta supervisión de los TFG y de las prácticas en empresa.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La Comisión Académica de Título no ha considerado necesaria 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 muy satisfactorios, y no se ha registrado ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto del estudiantado matriculado.

Valoración global:

- A- Excelente
- B- Bien
- C- Regular
- D- Deficiente
- EI- Evidencia Insuficiente

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			



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PUNTOS FUERTES

La estructura del personal académico se adecua a las necesidades del programa formativo.

El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.

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

El perfil de los tutores académicos asignado a las Prácticas Externas es muy adecuado.

El perfil del personal académico asociado a la tutorización de los Trabajos Fin de Grado es muy adecuado.

El grado de satisfacción de los estudiantes la metodología de las asignaturas y el profesorado de la titulación es muy satisfactorio. No obstante, desde la CAT y la coordinación de curso y de titulación, con la colaboración del profesorado, se continuará trabajando en la revisión de las guías docentes, el aumento de la coordinación entre asignaturas, la difusión de buenas prácticas entre los profesores y el fomento de la asistencia a tutorías.

La recomendación de incrementar el número de catedráticos implicados en la docencia del grado se ha visto incrementado de forma progresiva desde la renovación de la acreditación en 2016. No obstante, los dos últimos cursos se han visto perjudicados por el hecho de que ha habido jubilaciones de catedráticos y la tasa de reposición con la contratación de nuevos ayudantes doctores ha afectado a la tendencia positiva. A pesar de eso, se valora como un punto fuerte debido a que en los próximos cursos se espera volver a la tasa de crecimiento que se ha mantenido durante cinco cursos entre 2015 y 2019.

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
Tasa de PDI doctor inferior a la establecida en la memoria de verificación.	Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor entre el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV esta información no está suficientemente actualizada.	Media	2021	Comisión de Título Departamento Profesorado Servicio de PDI
Tasa de PDI a tiempo completo inferior a la establecida en la memoria de verificación. Tasa de Profesores Asociados elevada.	Instar al Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica para que, en la medida de lo posible, las nuevas contrataciones para cubrir el déficit de los Departamentos contemplen la dotación de plazas de PAD.	Media	2021	Departamentos Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.