



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

Grado en Biología  
CURSO 2021 - 2022

## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI		EVIDENCIAS			
		Indicadores			
1. El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico)  2. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad	Total de PDI		<b>Puntuación</b>	<b>138</b>	
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	71,74%	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	96.38%	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	95.65%	
	I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
				<b>CU</b>	28.99%
			<b>TU</b>	42.75%	
			<b>CEU</b>		



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

<p>docente e investigadora.</p> <p>3. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <p>4. Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <p>5. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.</p> <p>6. Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</p> <p>7. Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho</p>						<b>TEU DOC</b>	
						<b>TEU</b>	
						<b>PCD</b>	9.42%
						<b>PAD</b>	14.49%
						<b>PA</b>	
						<b>PC</b>	
						<b>Asociados/as</b>	4.35%
						<b>Visitantes</b>	
						<b>Otros/as</b>	
		Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado			<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
						<b>AACCSS</b>	
						<b>Externos</b>	
						<b>Convenio</b>	
						<b>Docencia Autorizada</b>	30.15%
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>	
					<b>CU</b>	23.98%	
					<b>TU</b>	37.84%	
					<b>CEU</b>		
					<b>TEU DOC</b>		
					<b>TEU</b>		
					<b>PCD</b>	6.69%	
					<b>PAD</b>	13.45%	
					<b>PA</b>		
					<b>PC</b>		



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.				<b>Asociados/as</b>	2.32%
				<b>Visitantes</b>	
				<b>AACSS</b>	
				<b>Externos</b>	
				<b>Convenio</b>	
				<b>Docencia Autorizada</b>	15.51%
				<b>Otros/as</b>	
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		<b>Puntuación</b>	975
I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		<b>Puntuación</b>	494	
I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		<b>Puntuación</b>	414	
I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		<b>Puntuación</b>	4.30	



**SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES**

- CU- Catedrático/a de Universidad
- TU- Titular de Universidad
- CEU- Catedrático/a de Escuela Universitaria
- TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR
- TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR
- PCD- Profesor/a Contratado Doctor/a
- PAD- Profesor Ayudante Doctor
- PA- Profesor/a Ayudante
- PC- Profesor/a Colaborador/a
- Asociados/as
- Visitantes
- Otros/as
- AACSS- Asociados en Asistenciales en Ciencias de la Salud

Antes de analizar los comentarios referentes al curso que estamos evaluando, realizaremos una INTRODUCCIÓN en la que incluiremos las acciones de mejora que se establecieron el curso anterior y la situación en la que se encuentra su desarrollo, siguiendo el cuadro que presentamos a continuación:

**DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:**

Curso detección	Objetivos a conseguir	Acciones desarrolladas	Prioridad	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de finalización	Grado de Consecución
<b>TASAS</b>							
2018-2019	Establecer un plan de rejuvenecimiento de la plantilla	1. Proponer, a través de los departamentos, la promoción de los profesores ayudantes y contratados doctores a profesores titulares.	ALTA	Comisión de Profesorado de la UVEG Vicerrectorado de profesorado	2019	Sin determinar	<input type="checkbox"/> SI XNO- Justificación: Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado y los departamentos cuentan con personal



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

			2. Mejorar la tasa de reposición.					preparado para cubrir las plazas que están siendo convocadas. Sin embargo, es importante continuar con esta acción ya que se prevén más jubilaciones en los próximos años
<b>PROGRAMA DOCENTIA</b>								
2012-13	Implantar el Manual para la Evaluación de la actividad docente del profesorado (Programa DOCENTIA)	Fase 1- Diseño del programa DOCENTIA adaptado a la Universitat de València	MUY ALTA	Comisión de Profesorado-grupo de trabajo Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UVEG	2012	El Consejo de Gobierno de la UVEG ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de septiembre de 2015)	Finalizada	
		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UVEG		Equipo Rectoral Vicerrector responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UVEG	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)	



## RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		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		
<b>PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE INNOVACIÓN</b>							
2017-2018	Estimular la participación del profesorado en las actividades de formación e innovación	1. Aumentar la visibilidad de los cursos que se ofertan 2. Fomentar el impartir los cursos en los diferentes campus de la universidad	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Unidad de Calidad	2018	Sin determinar	X SI NO-Justificación: Desde el centro se ha realizado una campaña para visibilizar los cursos. Además se ha trasladado a los servicios de Calidad y Formación Permanente la necesidad de impartir cursos en los diferentes campus de la universidad para facilitar la participación de profesores del centro.

Comentaremos a continuación los últimos datos disponibles, correspondientes al curso 2021-22, que están dentro de la línea de todos los años.

#### 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).**



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

La estructura del personal académico es apropiada para las necesidades del programa formativo del Grado en Biología.

Algunas consideraciones al respecto de esta adecuación son:

- a) Si se tiene en cuenta todo el personal docente de la titulación, el **96,38%** de profesores tiene el título de doctor y el **95,65%** dedicación completa. Este personal doctor es responsable de al menos el **81,96%** de la docencia en la titulación (habría que añadir la docencia impartida por contratados Ramón y Cajal, Juan de la Cierva y otras figuras de investigadores postdoctorales con docencia autorizada). Estos muy altos porcentajes son una muy buena indicación de la cualificación profesional y académica del profesorado que imparte docencia en esta titulación.
- b) La mayoría del PDI (**71,74%**) que imparte docencia en la titulación pertenece a las categorías de titular (**42,75%**) y catedrático (**28,99%**) de universidad, lo que supone que la mayoría del personal docente implicado en la titulación es funcionario doctor a tiempo completo y, por lo tanto, de elevada cualificación. Este personal es responsable del **61,82%** de la docencia en la titulación. El valor permanece alto, similar a cursos anteriores, aunque con un ligero descenso en el número de créditos impartidos como consecuencia de la renovación de la plantilla con figuras de profesores no funcionarios en particular Contratado Doctor y Ayudante Doctor, que tienen mayor carga docente asignada.
- c) El PDI no funcionario incluye a contratados doctores (**9,42%**), ayudantes doctores (**14,49%**) y otros tipos de profesorado con docencia autorizada (**30,15%**). En el caso del profesorado Contratado Doctor (PCD) y el profesorado Ayudante Doctor (PAD) cubren el **6,69%** y el **13,45%** de la docencia respectivamente, con un incremento muy significativo en los dos últimos años debido a la renovación y políticas de estabilización de plantilla. En el caso de Profesores con docencia autorizada, aunque representen el **30,15%** del profesorado, su carga docente es más reducida lo que se refleja es su menor peso en la distribución de créditos docentes (**15,51%**). Con respecto a estos profesores con docencia autorizada vale la pena hacer algún comentario. Se incluye en esta categoría por un lado a profesores/investigadores jóvenes, pertenecientes a colectivos que han superado pruebas nacionales de concurrencia competitiva de mucho nivel, como es el caso de los contratados del programa Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Gen-T, María Zambrano, Miguel Servet y otros, así como a contratados postdoctorales por los grupos de investigación que, además de aportar solvencia y modernidad, constituyen un colectivo joven y dinámico,



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

formado en las últimas tecnologías, una característica muy deseable en esta titulación ya que hoy día los avances en biología acontecen muy rápidamente. Por otro lado, este es un grado fuertemente experimental cuya docencia recae en departamentos con un alto índice de actividad investigadora. Esto hace que la carga docente de prácticas de laboratorios sea muy abundante y que haya muchos contratados predoctorales con becas oficiales que permiten colaborar en la docencia como parte de su formación integral. Considerando ambos aspectos, nos encontramos que un cierto porcentaje de clases prácticas recae en estos contratados. La calidad de estas clases no se resiente ya que este personal realiza trabajo de laboratorio continuo y su labor está siempre supervisada por profesorado doctor a tiempo completo de la plantilla de funcionarios. Por eso consideramos el contacto de los estudiantes con estos doctorandos muy beneficioso y además les permite experimentar de primera mano cuales son los primeros pasos de los profesionales de la investigación y docencia en biociencias moleculares.

- d) Una mención especial acerca de los profesores asociados. El número de profesores asociados que se incorporan a la docencia viene determinado por las necesidades docentes de los distintos departamentos que no pueden ser cubiertas con los profesores de plantilla ni con otros profesores con docencia autorizada, lo que origina fluctuaciones de año a año. Resaltar sin embargo que su número está estabilizado en la franja baja, representando el **4,35%** del profesorado en el curso 2021-22 con una carga docente baja del **2,32%**.

En conclusión, a partir de todos los datos expuestos podemos afirmar sin lugar a dudas que la estructura del profesorado implicado en el Grado de Biología es globalmente óptima para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes adecuadamente. Sin embargo, cabe destacar que el número de PDI funcionario ha decrecido en los últimos cursos (ver Tabla) debido a las jubilaciones por lo que es necesario continuar con el plan de rejuvenecimiento de la plantilla ya que se prevén más jubilaciones en los próximos años.

PERSONAL ACADÉMICO			
	% PDI Funcionario/a	% PDI Doctor	% PDI tiempo completo
<b>Curso 2021-2022</b>	71,74	96,38	95,65
<b>Curso 2020-2021</b>	68,03	94,56	91,16
<b>Curso 2019-2020</b>	69,87	92,31	88,46
<b>Curso 2018-2019</b>	71,23	93,15	90,41

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<b>Curso 2017-2018</b>	76,22	95,8	93,71
<b>Curso 2016-2017</b>	76,19	95,24	93,2

**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 UVEG y en concreto en el Grado en Biología 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.

El profesorado que imparte docencia en este grado se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando siempre que se puede 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 principalmente de institutos de investigación en biología. Por otro lado, en el apartado de 'Otros profesores con docencia autorizada' se incluyen investigadores doctores jóvenes o contratados predoctorales con los aspectos positivos que ello conlleva descritos en el apartado anterior.

Es importante destacar el alto número tanto en trienios (**975**) como en quinquenios (**494**) y sexenios (**414**), lo que refleja la experiencia profesional de la plantilla de profesores implicada en el Grado. El análisis de la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado en los últimos cursos (ver Tabla), permite concluir que los datos se han mantenido a lo largo de los años, lo que refleja un alto grado de estabilidad de la plantilla en los diferentes cursos. Aunque se produce un ligero descenso en trienios y quinquenios debido al proceso de renovación de plantilla por profesorado más joven, es particularmente reseñable que ese descenso no se observa en el número de sexenios, lo que indica que esta renovación no está afectando a la capacidad investigadora del colectivo de profesores. Destacar que el número de sexenios de investigación es muy alto (similar al de quinquenios), un dato que refleja la activa labor investigadora de la plantilla de profesores. Este hecho es valorado muy positivamente al tratarse de un Grado experimental.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL

	TRINIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
<b>Curso 2021-22</b>	975	494	414
<b>Curso 2020-21</b>	1.053	540	409
<b>Curso 2019-20</b>	1.120	583	421
<b>Curso 2018-19</b>	1.054	553	388
<b>Curso 2017-18</b>	1.057	560	383

Los datos corresponden al profesorado funcionario (Catedrático/a de Universidad y Titular de Universidad), los cuales son el 71,74% de la plantilla (85 profesores y profesoras).

Finalmente, para analizar este apartado, es importante tener en cuenta los datos relativos al programa DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación

Valoración		Convocatoria 2020 - 2021		Convocatoria 2021 - 2022	
		N	%	N	%
Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)		0	0	2	4.88
Nivel básico NO FAVORABLE		0	0	2	4.88
Nivel básico FAVORABLE	Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)	8	24.24	4	9.76
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	3	9.09	3	7.32
	NOTABLE	8	24.24	8	19.51
	EXCELENTE	14	42.42	22	53.66
Profesorado de la titulación evaluado		33		41	
Informes de responsables emitidos por la titulación		33	100	41	100



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria de DOCENTIA se evalúan los cinco cursos anteriores, es decir, el profesorado que se somete al proceso de evaluación en la convocatoria 2021-22, es evaluado desde el curso 2016-17 hasta el 2020-21. Destacar que los 41 profesores evaluados en el curso 2021-22 han 80,5% ha recibido un informe favorable, un 53,66% de ellos obteniendo con una calificación de excelente y un 19,51% con una calificación de notable.

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

El perfil académico es adecuado, puesto que los currícula son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. En el caso de este título, la docencia es impartida los diferentes Departamentos de la Facultad de Ciencias Biológicas. Siempre se ha tenido muy en cuenta que las distintas asignaturas se asignen a las áreas de conocimiento más apropiadas para la impartición de los conocimientos específicos. Por esta razón, en algunas asignaturas de carácter más transversal, o complejo, participa incluso más de un área de conocimiento a fin de cubrir adecuadamente todos los aspectos que una determinada materia debe contemplar.

Asimismo, se hace hincapié en que las asignaturas se asignen al profesorado cuyo perfil docente e investigador sea el más apropiado, aunque la asignación concreta queda por legislación en manos de los departamentos que son por tanto los últimos responsables. Globalmente se puede afirmar que los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el del profesorado en formación y en el de los asociados (recordemos que representan un porcentaje muy bajo de la plantilla), que son especialistas en diversos ámbitos de la titulación.

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

El Grado en Biología actualmente oferta una asignatura de Prácticas Externas de 15 créditos con carácter obligatorio. El objetivo de esta asignatura es ofrecer la posibilidad de integrarse en un entorno laboral real y adquirir una experiencia



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 la biología.

Este módulo tiene por objeto que el futuro egresado/a conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en los ámbitos que indica el Verifica del grado: Estudio, identificación y clasificación de organismos vivos; Control de calidad de materiales de origen biológico; Estudios y control de la acción de productos químicos y biológicos; Estudio y análisis físicos, bioquímicos, citológicos, histológicos y microbiológicos de muestras biológicas; Estudios demográficos; Planificación y explotación racional de los recursos naturales renovables terrestres y marítimos; Aspectos ecológicos y de conservación de la diversidad y del patrimonio natural; Ordenación de espacios naturales protegidos, parques zoológicos, jardines botánicos y museos de ciencias naturales. Biología recreativa; Educación ambiental; Estudio y tratamiento de la contaminación industrial, agrícola y urbana; Análisis biológicos, control y depuración de aguas; Utilización de animales modelo en investigación biomédica; Estudios epidemiológicos; Estudios bioquímicos, genéticos, inmunológicos y microbiológicos; Consejo genético y planificación familiar; Reproducción humana asistida; Utilización de marcadores moleculares en pronóstico y diagnóstico de enfermedades.

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 a que participe el profesorado que mayor relación tiene con las empresas u organizaciones públicas o privadas.

Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas (<http://www.adeituv.es/practicas-en-empresas/tutor-academico/funciones-del-tutor/>) y la Guía del Tutor Académico de la Facultat de Ciències Biològiques de la Universitat de València (<https://www.uv.es/uvweb/biologiques/es/facultad/tramites-procedimientos/externas/informacion-general-1286099490898.html>), lo/as tutores académico/as tienen las siguientes funciones: i) –Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor de la entidad colaboradora; (ii) –Facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas; (iii) –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 de Prácticas Externas (<http://seat.adeituv.es/>) pretende aumentar la calidad de las tutorías de las prácticas externas. Para ello se ha configurado un sistema innovador para la evaluación y acreditación de los tutores de prácticas externas y que contiene los siguientes elementos: (i) Un modelo de calidad de tutoría de las prácticas externas universitarias; (ii) El curso "Docencia y gestión de la tutoría de prácticas externas"; (iii) Un sistema para la evaluación de los tutores de prácticas externas.

Este proyecto considera que el modelo de calidad de la tutoría de prácticas se basa en cuatro momentos esenciales: (i) la preparación de la práctica, (ii) la preparación del estudiante, (iii) el seguimiento de la práctica y (iv) la evaluación de la práctica. Dicho modelo abarca las mismas dimensiones que el modelo de calidad de las titulaciones de la Universitat de València, que se concreta en el Sistema de Garantía Interna de Calidad.

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

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

- Mostrar los elementos que intervienen en las prácticas externas universitarias y las principales funciones que desempeña el tutor académico y el tutor 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 académico y el tutor de la empresa.
- Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para los tutores de prácticas externas.

Por último y teniendo en cuenta el perfil del profesorado, queremos destacar el **Sistema de reconocimiento y acreditación de tutores de prácticas externas de la Universitat de València**. La Universitat de València reconoce la labor que desempeñan los tutores de prácticas externas mediante la Mención de Calidad para los tutores académicos y la Acreditación para los tutores de empresa o institución.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Anualmente intervienen en las prácticas externas de la Universitat de València más de 6.000 tutores, de los que 1.200 son tutores académicos y 4.800 tutores 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. Objetivos del sistema son: (i) Mejorar la calidad de las tutorías de las prácticas externas; (ii) Reconocer el buen ejercicio de la labor tutorial; (iii) Proyectar la cultura de la calidad en la sociedad y en la propia universidad.

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

En el plan de estudios del título de Grado en Biología se especifica que el Trabajo Fin de Grado (TFG) es obligatorio y se computa con 15 créditos. Los TFG están perfectamente regulados mediante el reglamento específico elaborado por la Comisión de TFG del grado. Se ofrece una oferta variada de temáticas que pueden desarrollar conforme a tres distintas modalidades: (i) trabajo de investigación, (ii) trabajo teórico que a su vez puede ser una revisión bibliográfica, desarrollo de un proyecto o un trabajo de divulgación o didáctico. La Comisión de TFG está abierta también a otras modalidades de trabajo relacionados con la titulación. Se insiste en que el TFG es un trabajo autónomo e individual que cada estudiante debe realizar bajo la supervisión de un tutor. En este sentido, se le plantea al estudiante el trabajo como un reto al que se tiene que enfrentar de forma autónoma, y a los tutores se les instruye en llevar a cabo una tutorización 'no invasiva', que persiga, en la medida de lo posible, que el estudiante lleve la iniciativa en el trabajo.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los TFG de la Universitat de València (<http://www.uv.es/=sgeneral/Reglamentacio/Doc/Estudis/C61.pdf>), los TFG contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado. Los tutores del TFG son profesorado de un área de conocimiento vinculada a la titulación. Más concretamente, se realiza una distribución de los TFGs entre las áreas en relación proporcional al peso de las mismas en las asignaturas obligatorias y optativas del plan de estudios de la titulación. De esta manera el estudiante tiene una distribución de TFGs por materias que refleja el cuerpo de conocimiento del grado. Resaltar que los profesores



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

que tutorizan TFGs son casi en su totalidad los profesores que han impartido las asignaturas del grado. Esto garantiza la adecuación del personal académico asociado a los TFGs.

La Comisión del TFG organiza y garantiza la asignación de tema y tutor o tutora para todo el estudiantado matriculado. La asignación de TFGs se lleva a cabo de la siguiente manera: los estudiantes que cumplen los requisitos para matricularse en esta asignatura eligen por orden de prelación de entre todos los TFG ofertados por los departamentos. Todo ello según los procedimientos recogidos en las instrucciones aprobado por la CAT. Una vez se llevó a cabo la asignación, se informa a los departamentos y tutores.

El profesorado que participa en tutorización de TFGs también es el responsable de llevar a cabo la evaluación de la actividad, lo que garantiza el conocimiento de la naturaleza de la actividad y sus particularidades. Para ello, la Comisión de TFG organiza tribunales compuestos por tres miembros elegidos entre el colectivo de tutores, excluyendo al tutor del trabajo. Asimismo, en la evaluación también se tiene en cuenta la valoración del tutor del trabajo. En la evaluación se utilizan rúbricas con las explicaciones pertinentes, todo ello en busca de la máxima homogeneidad posible.

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

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

- Materiales y guía docente
- Metodologías docentes
- Coordinación
- Actitud
- Atención a los alumnos
- 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.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

El número de encuestas recogidas en el curso 2020-21 ha sido importante, en concreto **1468 encuestas** de un total de **85 grupos** evaluados.

Es importante destacar que todos los ítems se han mantenido en la franja alta de puntuaciones, muy similares a las de los últimos cursos y con una valoración a de la titulación superior a la media de la Universidad. En el **bloque de materiales y guía docente** se alcanza un valor de **4,30**. En el **bloque de metodologías docentes** se alcanza un valor de **4,22** y en el de evaluación un **4,20**. En el **bloque de coordinación** se alcanza un valor de **4,32**. En el **bloque de atención a los alumnos** se alcanza un valor de **4,32** y en el de **actitud 4,56**. En el **bloque de global** en la pregunta de "Estoy satisfecho/a con lo aprendido con este profesor/a" y "Recomendaría este profesor a otros estudiantes" se alcanzan valores de **4,25 en ambos casos**. Resaltar que la **puntuación media** de la titulación ha sido en el curso 2021-22 de **4,30**. Creemos que este dato refleja muy bien el grado de satisfacción de los estudiantes.

**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.**

Se han cumplido los compromisos incluidos en la memoria Verifica. Como se indicaba en la memoria, el profesorado de la Titulación sobre los que recae la mayor parte de la carga docente está constituido mayoritariamente por profesores estables, bien valorados por los estudiantes y con una actividad docente e investigadora, en general, muy elevada.

En la propuesta de modificación del plan aprobada por resolución de ANECA del 20-03-2013 no se plantearon recomendaciones por la agencia externa ni tampoco en propuesta de modificación del plan aprobada por resolución de ANECA del 18-10-2022.

En las recomendaciones sobre personal académico presentes en el informe de renovación de la acreditación de la AVAP para el Grado en Biología, el Criterio 4 sobre "Personal Académico" fue calificado como Adecuado, destacando que el personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido y dispone de suficiente experiencia profesional y en general elevada calidad docente e investigadora. Además, se indicó que se apreciaba una valoración positiva de tutores



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

académicos de prácticas externas y de TFGs por varios colectivos. En el informe se realizaron recomendaciones de mejora de carácter voluntario:

1. El sistema de evaluación de los TFGs, no se describe.

Como se ha comentado anteriormente el sistema de evaluación está accesible a todos los estudiantes en el documento de instrucciones en la propia web de grado. Además, cada año también se les cuelga este mismo documento en el aula virtual de la asignatura a los alumnos. Asimismo, los coordinadores de la asignatura en las charlas informativas con los alumnos de tercer curso (charla a final de curso) y cuarto curso (a principios de curso y realizada para cada mención por separado) les explican detalladamente los métodos de evaluación.

2. En el último curso ha bajado la participación de profesorado funcionario por la escasa reposición de las jubilaciones, lo que ha reducido el número de sexenios por docente de 2 a 1,9, tendencia que puede incidir en el futuro en una baja en los índices de calidad. Aun así, el porcentaje de profesores doctores es alto (77%), pero también ha caído durante el último curso (75%).

La tasa de reposición de las jubilaciones que tiene una repercusión directa en los sexenios es algo que depende de la Universitat y no está en manos ni del Grado ni del Centro ya que depende de la política económica y de personal de la institución. Sin embargo, cabe destacar que la tasa de PDI doctor es muy elevada 96,38% (curso 2021-22), así como la tasa de PDI a tiempo completo 95,65% (curso 2021-22) y que el número de sexenios ha ido en aumento en los últimos 6 años.

3. Se recomienda estimular la participación del profesorado en plataformas informáticas educativas.

Los Responsables de Calidad del Centro a lo largo de estos años han fomentado la formación del profesorado y desde el Servicio de Formación Permanente se ofertan diferentes cursos y en especial cursos sobre nuevas tecnologías. La pandemia, a su vez, ha obligado al profesorado a formarse en plataformas informáticas educativas, por lo que la adquisición de conocimientos en este campo ha sido elevada en los últimos cursos. Desde el Centro se ha realizado una encuesta entre el profesorado para valorar cuales son los intereses del profesorado en cuanto a los cursos de formación y cuáles son las mayores limitantes en cuanto a su participación. El 56% del profesorado que participó en la encuesta están interesados en cursos de innovación docente, TICs y herramientas digitales y de motivación. En cuanto a los limitantes para realizar estos cursos: (i) el 85% de los encuestados indican como principal escoyo a la hora de realizar los cursos, el hecho de que estas actividades no se realicen en el campus de Burjassot-Paterna, ya que el profesorado del Centro se ve obligado a desplazarse al campus de Tarongers donde se encuentra el Servicio de Formación Permanente para realizar



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

dichos cursos; (ii) el profesorado también indica la imposibilidad de realizar estos cursos por solapamiento con docencia. Esta encuesta ha sido trasladada tanto al Servicio de Calidad como al Servicio de Formación Permanente de la Universitat.

Tal como hemos comentado anteriormente, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son globalmente satisfactorios, por lo que no se requieren cambios de profesorado importantes. Ahora bien, la Comisión Académica de Título evalúa los datos de las encuestas a los estudiantes, así como realiza actos de seguimiento de los cursos con estudiantes y profesores con el objetivo de identificar problemas y buscar soluciones. En el caso de detectarse un mal funcionamiento de alguna asignatura se informa a los profesores y departamentos implicados y se insta a una subsanación. Sin embargo, es necesario indicar que la normativa vigente asigna a los departamentos la función de elección de profesorado por lo que la resolución de los problemas que se detecten y los cambios de profesorado, dependen en último término de la voluntad de los departamentos implicados. Indicar que no existen incidencias reseñables acerca del profesorado de la titulación.

#### 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>				
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.					
Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).		<b>x</b>			



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

**x**

#### PUNTOS FUERTES

El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes

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

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

Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado y Prácticas externas son profesores de plantilla con calificación académica demostrada

El profesorado está implicado en actividades de investigación, desarrollo e innovación y éstas repercuten en el título

La actividad docente del profesorado está bien evaluada por los estudiantes

PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE
Plan global de reposición de profesorado para la facultad	Mejorar la tasa de reposición para hacer frente a las necesidades docentes futuras debido al gran número de jubilaciones que se prevén en los próximos años	Mucha	corto-medio plazo	Comisión de Profesorado de la UVEG – Vicerrectorado de profesorado