



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

Grado en Ingeniería Multimedia
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	101	
	I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	43.56%	
	I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	50.5%	
	I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	59.41%	
	I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes	Puntuación	CATEGORIA	%
				CU	5.94%
TU				30.69%	
2. El personal académico					



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigador a.		(sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACCSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)			CEU	
						TEU DOC	
3. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.	4. Perfil del personal académico (tutores académicos)			Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado	Puntuación	TEU	8.91%
						PCD	5.94%
						PAD	6.93%
						PA	
						PC	
						Asociados/as	40.59%
						Visitantes	
						Otros/as	0.99%
						CATEGORIA	%
						AACCSS	
Externos							
Convenio							
Docencia Autorizada	9.01%						
		I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes		Puntuación	CATEGORIA	%
						CU	1.77%
						TU	35.19%
						CEU	
						TEU DOC	
						TEU	10.8%
						PCD	6.49%
						PAD	10.02%
						PA	
						PC	



RH2-PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

5. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.	asignado a las prácticas externas.				Asociados/as	29.32%
					Visitantes	
					Otros/as	1.6%
					AACCSS	
					Externos	
					Convenio	
					Docencia Autorizada	4.82%
6. Grado de satisfacción de los		I.RH2.06	Número total de TRIENIOS	Puntuación	450	
		I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS	Puntuación	207	
		I.RH2.08	Número total de SEXENIOS	Puntuación	102	
		I.RH2.09	Evaluación de la Docencia	Puntuación	3.87	



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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
- AACCSS- Asociados en Asistenciales en Ciencias de la Salud

DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:

No existen elementos en los informes de cursos anteriores que deban ser analizados.

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).

Consideramos que la estructura académica se adecua las necesidades del programa formativo del Grado en Ingeniería Multimedia. Durante los últimos dos años se observó una disminución del profesorado a tiempo completo, acompañado de un aumento del profesorado asociado. Sin embargo, esta tendencia, causada principalmente por las restricciones legislativas existentes para la contratación de profesorado, se ha ralentizado y en algunos indicadores parece estar recuperándose.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

agencias
externas en
los
programas
de
evaluación.

- La tasa de profesorado funcionario ha vuelto a superar el 40%, aunque el crecimiento no se consolida. Estos valores, se deben, principalmente, al porcentaje de profesorado asociado en la plantilla de la Universitat de València.
- El 50,5% del profesorado es doctor, frente al 60% alcanzado entre los años 2011 y 2015. Esta tasa es especialmente sensible a las reducciones docentes por sexenios, a las que únicamente puede acceder el profesorado doctor.
- El 59,41% del profesorado lo es a tiempo completo, frente al 40,6% de profesorado asociado. La tendencia ha dejado de ser negativa, pero se encuentra en mínimos desde la implantación de la titulación.

A juicio de la CAT, estos indicadores no son preocupantes atendiendo principalmente a tres 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 29,3% de los créditos) es proporcionalmente menor a la del profesorado a tiempo completo. Y, 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 3 de 30 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.

Durante los últimos cursos académicos se han producido promociones a Titular de Universidad, lo que ha frenado la tendencia observada y debería permitir revertirla en próximos cursos. En cualquier caso, entendemos que la Universitat debe reforzar la contratación de profesorado a tiempo completo en las áreas involucradas con el fin de revertir esta situación, ya que los números actuales están lejos de lo previsto en el apartado 6.2 de la memoria del grado, donde se preveía al menos un 55% de profesorado funcionario y un 72% de PDI a tiempo completo.

Otros aspectos que consideramos dignos de mención son los siguientes:

La participación de Catedráticos de Universidad ha aumentado al haberse producido varias promociones a esta figura.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El 8,9% son titulares de escuela universitaria (TEU), e imparten el 10,8% de los créditos. El porcentaje se ha reducido tras la obtención del grado de doctor o doctora por varios TEU y el resto se encuentra actualmente cursando el doctorado, por lo que se espera que este porcentaje siga bajando. La CAT, por tanto, no considera que la relativamente alta proporción de profesorado TEU requiera acciones de tratamiento específicas.

En cuanto al profesorado no funcionario a tiempo completo, el número de Ayudantes Doctores está en un 10%, mientras que el porcentaje de profesorado con vinculación permanente es del 51,5%, lo que garantiza un núcleo docente estable en el grado.

El profesorado englobado en "otros", que asume 1,6% de los créditos, incluye personal investigador en formación (PIF) así como Personal Investigador Doctor (beneficiarios de programas de incorporación de doctores; investigadores de proyectos, convenios o contratos) con docencia autorizada.

Por todo ello, la valoración de la distribución del profesorado y de la docencia impartida entre las distintas categorías docentes es positiva, y se considera adecuada para la titulación de Grado en Ingeniería Multimedia. 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.

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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado estable como en el de los asociados, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

En el siguiente cuadro se exponen los datos de méritos reconocidos. 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.

EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL			
	TRIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2010-2011	77	36	11
Curso 2011-2012	148	73	28
Curso 2012-2013	204	105	40
Curso 2013-2014	234	128	48
Curso 2014-2015	344	178	79
Curso 2015-2016	376	183	76
Curso 2016-2017	356	167	66
Curso 2017-2018	374	169	75
Curso 2018-2019	388	174	71
Curso 2019-2020	440	197	102
Curso 2020-2021	450	207	102

La evolución de los datos es claramente positiva y consistente con el aumento de la cantidad de profesores y profesoras que dan clase en el grado, así como con la estabilización de dicho profesorado.

En definitiva, entendemos que el personal académico de la UV y en concreto en el Grado de Ingeniería Multimedia 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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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. Los profesores tienen competencia demostrada en las materias que imparten, tanto en el caso del profesorado a tiempo completo como en el de los asociados, que son especialistas en los 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 Multimedia 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

Para el caso de los tutores de empresa en los convenios de prácticas que desarrollan los estudiantes se solicita que los tutores tengan preferiblemente una titulación similar. En el caso del grado de Ingeniería Multimedia, al no haber apenas titulados en este grado se solicita que sean preferiblemente Ingenieros o profesionales relacionados con la Ingeniería Multimedia.

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

Las funciones del tutor o tutora de empresa son:



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

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

En el plan de estudios del título de Ingeniería Multimedia se especifica que el trabajo fin de grado es obligatorio y se computa con 12 créditos. El Trabajo de Fin de Grado consiste en el desarrollo autónomo por parte del estudiante de un proyecto bajo la dirección de un profesor tutor, cuya realización tiene la finalidad de favorecer que el estudiante integre los contenidos formativos recibidos durante sus estudios y asegurar la adquisición de las competencias asociadas a la titulación.

El Trabajo de Fin de Grado está regulado por el Reglamento de Trabajo de Fin de Grado de la Universitat de València, desarrollado por las Instrucciones Propias para el Grado en Ingeniería Multimedia.

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>), así como las instrucciones para los trabajos fin de grado de la ETSE-UV, la tutela académica de un trabajo fin de grado debe cumplir:

- 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, esta 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.



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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 de satisfacción del estudiantado con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado)

El título de Graduado o Graduada en Ingeniería Multimedia se implantó en el curso 2011-12, por ello actualmente disponemos de la información de 10 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2020-21.

Antes de analizar los resultados de las encuestas, es importante comentar que el cuestionario de evaluación del profesorado se modificó en el curso 2016-17 para adaptarlo al Manual para la Evaluación de la Actividad Docente (PROGRAMA DOCENTIA).

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

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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

Las encuestas se han realizado, en los últimos años, de forma telemática. De esta forma, el estudiantado puede elegir la realización o no de las mismas. Esto supone un problema metodológico, ya que hace que la muestra sea autoseleccionada y sesgada. Se ha venido observando, además, un número bajo de respuestas, a pesar de las campañas de información y estímulo llevadas a cabo desde la CAT. En consecuencia, es complicado realizar un análisis cuantitativo de los resultados de estas encuestas.

Desde el punto de vista práctico, esto significa que la probabilidad de que los datos obtenidos sean muy diferentes de la opinión real del alumnado no es despreciable y cualquier decisión en base a los mismos debe tomarse con cautela. Por otra parte, la información disponible al elaborar este informe es únicamente la media de cada pregunta, pero no la distribución de las valoraciones, lo que es especialmente relevante en los cuestionarios de escala Likert.

Con el fin de aumentar la validez de las encuestas, desde el curso 19-20 es obligatorio dedicar un tiempo en el aula para la realización de las mismas. Además, desde la CAT entendemos que la información recogida refleja, en cualquier caso, la opinión de una parte de los estudiantes por lo que debe ser analizada y utilizada para mejorar la docencia en lo posible.

En este sentido, los resultados obtenidos parecen positivos, ya que la nota media de los diferentes bloques está por encima de 3.75 y en valores muy similares a la media de la UV en todos los apartados. También se considera adecuada la evolución de las medias obtenidas a lo largo de los años, que se mantiene estable alrededor de los valores actuales. Los datos de años anteriores al curso 2016-2017 no son plenamente comparables por haber cambiado los cuestionarios.

Los valores menos positivos de los datos recogidos podrían corresponder a la valoración del material de estudio (pregunta 2) y algunos aspectos relacionados con la metodología docente (preguntas 3, 4 y 7).

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

No obstante, dado que los valores recogidos son positivos y que los datos pueden no ser estadísticamente significativos no parece necesario ni oportuno tomar medidas concretas.

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

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	4.17	5	23.81
	MEJORABLE	0	0	0	0
	SATISFACTORIO	2	8.33	1	4.76
	NOTABLE	8	33.33	7	33.33
	EXCELENTE	13	54.17	8	38.10
Profesorado de la titulación evaluado		24		21	
Informes de responsables emitidos por la titulación		15	62.50	20	95.24

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 se superior al 90% tanto en curso evaluado como en el anterior.

Hay que tener en cuenta que cuando un profesor o una profesora se presenta a una convocatoria se evalúa de los cinco cursos anteriores, es decir, el profesorado que se somete al proceso de evaluación en la convocatoria 2019-20, es evaluado desde el curso 2014-15 hasta el 2018-19.



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 Grado en Ingeniería Multimedia obtuvo en el informe de renovación de la acreditación la calificación de ADECUADA en el criterio de personal académico. En este apartado no se indicaron acciones a tomar. Se reflejó como mejorable la situación ya analizada en el apartado 1 de este mismo informe RH2. No obstante, no está al alcance de la CAT tomar las medidas correspondientes.

La Comisión Académica de Título no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que no existe ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto de los estudiantes matriculados, ni se ha encontrado evidencia en el proceso de evaluación que así lo aconseje.

VALORACIÓN

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)

A**B****C****D****EI****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



DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).	X				
Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.	X				
PUNTOS FUERTES					
La estructura del personal académico se adecua a las necesidades del programa formativo. No obstante, se recomienda la dotación de nuevas plazas de profesorado a tiempo completo a aquellas áreas de conocimiento que lo requieran, para reducir el porcentaje de profesorado a tiempo parcial en el grado.					
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios y cuenta con el nivel de cualificación adecuado.					
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 parece bueno de acuerdo con los datos disponibles. No se han detectado incidencias ni hay evidencia en los datos recogidos que indiquen la existencia de problemas en este aspecto. Sería deseable disponer de datos significativos.					
No hay cambios sustanciales en el personal académico.					
PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPORTANCIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE	