

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

## GRADO EN ENFERMERIA CURSO 2020-21

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

| EVIDENCIAS                               |   |   |   |  |   |              |
|--|---|---|---|--|---|--------------|
| PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI | <ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.</li> <li>El perfil del personal académico es adecuado a los</li> </ul> | <b>Indicadores</b>                      |   | <b>RD 420/2015<br/>RD 640/2021<br/>Sin PACCS</b> | <b>RD 420/2015<br/>RD 640/2021<br/>Equivalencia</b> |              |
|  |   | Total de PDI (Total de Profesorado 300) |   | <b>Puntuación</b>                                | <b>158 (+142 PACCS)</b>                             | <b>97</b>    |
|  |   | I.RH2.01                                | Tasa de PDI funcionario/a   | <b>Puntuación</b>                                | <b>13,92%</b>                                       | <b>21,6%</b> |
|  |   | I.RH2.02                                | Tasa de PDI doctor/a  | <b>Puntuación</b>                                | <b>50,63%</b>                                       | <b>82,5%</b> |
|  |   | I.RH2.03                                | Tasa de PDI a tiempo completo   | <b>Puntuación</b>                                | <b>33,54%</b>                                       | <b>54,6%</b> |
|  |   | I.RH2.04                                | Tasa de PDI por cuerpos docente (Sin contabilizar a los PACCS siguiendo el RD 420/2015- modificado por RD 640/202)          | <b>Puntuación</b>                                | <b>CATEGORIA</b>                                    | <b>%</b>     |
|  |   |   |   |  | <b>CU</b>   | <b>1,9%</b>  |
|  |   |   |   |  | <b>TU</b>   | <b>9,5%</b>  |
|  |   |   |   |  | <b>CEU</b>  | <b>1,3%</b>  |
|  |   |   |   |  | <b>TEU</b>  | <b>0,6%</b>  |
|  |   |   |   |  | <b>PCD</b>  | <b>8,9%</b>  |
|  |   |   |   |  | <b>PAD</b>  | <b>7,0%</b>  |
|  |   |   |   |  | <b>Asociados</b>                                    | <b>65,2%</b> |
|  |   |   | <b>Otros</b>  | <b>5,7%</b>                                      |   |              |
|  |   | I.RH2.05                                | Créditos impartidos por cuerpos docentes (Sin contabilizar a los PACCS siguiendo el RD 420/2015- modificado por RD 640/202) | <b>Puntuación</b>                                | <b>CATEGORIA</b>                                    | <b>%</b>     |
|  | <b>CU</b>   |   |   | <b>22,1 (1,3%)</b>                               |   |              |
|  | <b>TU</b>   |   |   | <b>192,3 (11,2%)</b>                             |   |              |
|  | <b>CEU</b>  |   |   | <b>37,6 (2,2%)</b>                               |   |              |

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

|   |          |                             |                   |                  |                        |
|---|----------|-----------------------------|-------------------|------------------|------------------------|
| <p>requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</li> <li>• Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.</li> <li>• Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</li> <li>• 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.</li> </ul>   |          |                             |                   | <b>TEU DOC</b>   | -                      |
|   |          |                             |                   | <b>TEU</b>       | <b>18,4 (1,1%)</b>     |
|   |          |                             |                   | <b>PCD</b>       | <b>161,2 (9,4%)</b>    |
|   |          |                             |                   | <b>PAD</b>       | <b>126,95 (7,4%)</b>   |
|   |          |                             |                   | <b>Asociados</b> | <b>1091,85 (63,5%)</b> |
|   |          |                             |                   | <b>Otros</b>     | <b>67,95 (4%)</b>      |
|   | I.RH2.06 | Número total de TRIENIOS    | <b>Puntuación</b> | <b>492</b>       |                        |
|   | I.RH2.07 | Número total de QUINQUENIOS | <b>Puntuación</b> | <b>123</b>       |                        |
|   | I.RH2.08 | Número total de SEXENIOS    | <b>Puntuación</b> | <b>52</b>        |                        |
|   | I.RH2.09 | Evaluación de la Docencia   | <b>Puntuación</b> | <b>4,28</b>      |                        |
| <b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>   |          |                             |                   |                  |                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático de Universidad</li> <li>• TU- Titular de Universidad</li> <li>• CEU- Catedrático de Escuela Universitaria</li> <li>• TEU DOC- Titular de Escuela Universitaria- DOCTOR</li> <li>• TEU- Titular de Escuela Universitaria- NO DOCTOR</li> <li>• PCD- Profesor Contratado Doctor</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>• PA- Profesor Ayudante</li> <li>• PC- Profesor Colaborador</li> <li>• Asociados</li> <li>• Visitantes</li> <li>• OTROS</li> </ul> <p>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:</p> <p><b>DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:</b></p> |          |                             |                   |                  |                        |

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

| Curso detección          | Objetivos a conseguir  | Acciones desarrolladas  | Prioridad | Responsable  | Fecha de Inicio | Fecha de finalización | Grado de Consecución  |
|--------------------------|--|---|-----------|--|-----------------|-----------------------|---|
| <b>TASAS</b>             |  |   |           |  |                 |                       |   |
| 2014-15                  | Aumentar la tasa de doctores en la titulación  | 1. Incentivar la participación del profesorado asociado en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para pasar a TC.<br>2 .Dar más valor al mérito de doctor en los baremos de selección de profesorado asociado.<br>3. Registrar de forma precisa la posesión del título de doctor/a en el profesorado asociado, ya que en las bases de datos de la UV no están suficientemente actualizadas | ALTA      | Comisión de Título<br>Facultad<br>Departamentos<br>Profesorado<br>Comisiones de Contratación<br>Comisión de Profesorado de la UV | 2015            | Sin determinar        | X SI <input type="checkbox"/> NO-<br>Justificación:<br>Se están desarrollando todas las acciones que se han especificado (se ha modificado el baremo existente y se ha motivado al personal asociado), se vislumbra una mejora en el número de personas que se han matriculado en programas de doctorado, pero el indicador no se ha modificado sustancialmente. Es un proceso lento. |
| 2014-15                  | Aumentar el número de profesores acreditados a figuras contractuales a Tiempo completo | 1. Informar al profesorado sobre los plazos de solicitud de acreditaciones<br>2. Motivar al profesorado para que participen en los proyectos de investigación de los departamentos.   | ALTA      | Comisión de Título<br>Facultad<br>Departamentos<br>Profesorado   | 2015            | Sin determinar        | <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO-<br>Justificación: Aunque se ha motivado al personal, no se ve la mejora todavía en el incremento del personal acreditado, es una mejora a largo-medio plazo  |
| 2014-15                  | Estabilizar al profesorado de la UV (Ayudante doctor a Contratado Doctor)              | Instar a las autoridades pertinentes para que se potencie esta estabilización del personal  | ALTA      | Comisión de Título<br>Facultad<br>Departamentos<br>Profesorado<br>Comisión de Profesorado de la UV                               | 2015            | Sin determinar        | La política de la UV apuesta por la estabilización de su personal docente e investigador. Actualmente imparten docencia 11 ayudantes doctores, que en un plazo máximo de 4 años tienen que promocionar a contratado doctor.   |
| <b>TASA DE ASOCIADOS</b> |  |   |           |  |                 |                       |   |

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

|                          |         |  |   |          |   |              |   |  |
|--------------------------|---------|--|---|----------|---|--------------|---|--|
|                          |         |  | 1. Estabilizar las figuras contractuales del profesorado, aumentando el número de ayudantes doctores y reduciendo asociados.<br>2. Los asociados son importantes en la titulación para ofrecer la visión profesional del título, pero en los departamentos se les ha motivado para que se impliquen más en la docencia e investigación. | ALTA     | Comisión de Título Departamentos Profesorado  | 2015         | Sin determinar  | X SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Se ha conseguido que un mayor número de asociados se implique en proyectos de investigación. Por otro lado, se han realizado diferentes reuniones con los asociados para coordinarlos y que participen más activamente en el desarrollo de la titulación. |
| <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 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   | 2019-20      |   | Se está realizando la tercera evaluación de  |

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

|  |  |  |  |   |                   |  |   |
|--|--|--|--|---|-------------------|--|---|
|  |  |  |  | Profesorado<br>Servicio de<br>Recursos<br>Humanos |                   |  | acuerdo con el Manual<br>de Evaluación. |
|  |  | Fase 6- Certificación del<br>Programa DOCENTIA |  | AVAP<br>ANECA                                     | Indeter<br>minada |  | No se puede<br>desarrollar              |

**COMENTARIOS:**

**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).**

En el curso académico 2020-21 participaron en la docencia del grado de Enfermería un total de 300 profesores/as, de los cuales 142 son profesores asociados de Ciencias de la salud (en adelante PACCS) y están implicados en 1120,93 créditos prácticos. Este colectivo pertenece a la plantilla de Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública y su vinculación con la Facultad de Enfermería y Podología es la atención al alumnado en prácticas en los centros sanitarios y de salud pública mediante un convenio suscrito por ambas instituciones (Universitat de València y Conselleria). Estos profesionales se encargan de la tutela del alumnado en los centros de prácticas externas, colaboran con su experiencia en la formación práctica del alumnado, pero no son responsables de ninguna asignatura de la titulación. Los requisitos para acceder a estos puestos son: 1) estar en activo en el centro de prácticas 2) Poseer el título de enfermero/a.

Según del Real Decreto 420/2015, de 29 de mayo, de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades y centros universitarios (modificado por el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio) "el número de plazas de profesores asociados que se determine en conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias no será tomada a los efectos de los porcentajes señalados en el artículo (porcentajes totales de profesorado)". En este sentido, el porcentaje de profesores/as asociados asistenciales se ha excluido del cómputo total, para las tasas de PDI funcionario, PDI tiempo completo y PDI doctor.

Por tanto, excluyendo al PACCS, (142), el número total de profesores/as que han impartido docencia en el grado es de 158.

Sin tener en cuenta los PACCS los datos de los indicadores del profesorado implicado en el Grado de Enfermería son los siguientes:

- Tasa de PDI funcionario/a 13,29%
- Tasa de PDI doctor/a 50,63%

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- Tasa de PDI a tiempo completo 33,54%

Se considera que los datos se han mejorado en los últimos cursos académicos, pero hay que seguir trabajando en la estabilización de la plantilla del profesorado.

En cuanto al número de doctores, en el curso 2020-21 se han incluido los datos de un estudio realizado por el Departamento de Enfermería y la Dirección de la Facultad, en el que además de las figuras en las que se requiere el título de doctor/a (bases de datos de la Universidad, se especifican 45) se han sumado los datos reales del profesorado involucrado (9 profesores colaboradores incluidos en otros que son doctores y 26 asociados que poseen el título de doctor/a)

Aproximadamente el 25% del profesorado asociado es doctor. No obstante, es importante destacar que hay asociados que son doctores, pero no podemos conocer el número exacto, ya que para acceder a este cuerpo docente no es necesario el doctorado, por ello en las bases de datos de la universidad no se computa la posesión de dicha titulación en todos los asociados, ya que muchos de ellos consiguen el título de doctor/a y no lo notifican a las bases de datos de profesorado.

#### EQUIVALENCIA A TIEMPO COMPLETO

Por otro lado, según la Ley Orgánica 4/2007 de Universidades y el Real Decreto 420/2015 (modificado por el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio) "el número de profesores se computará sobre el equivalente en dedicación a tiempo completo", considerando que la docencia que debe impartir un profesor/a a tiempo completo equivale a 320 horas. Según la figura contractual los asociados 3+3, 4+4, 5+5, 6+6 imparten 90, 120, 150 y 180 horas respectivamente. De este modo, el total de profesorado que imparte docencia en el grado equivaldría a 97 profesores a tiempo completo

| Figura contractual | Número | Según RD 420/2015 ((modificado por el Real Decreto 640/2021) |
|--------------------|--------|--|
| Asociado 3+3       | 28     | 7,87   |
| Asociado 4+4       | 18     | 5  |
| Asociado 5+5       | 13     | 6  |
| Asociado 6+6       | 46     | 25,9   |

Por tanto, las tasas de profesor funcionario, profesor a tiempo completo y de doctor siguiendo la equivalencia establecida

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

por la Ley Orgánica 4/2007 y el RD 42072015 (modificado por el Real Decreto 640/2021, de 27 de julio) ) sería las siguientes:

- Tasa de PDI funcionario, 21,6%,
- Tasa de PDI a tiempo completo, 54,6%
- Tasa de PDI doctor, 82,5%.

**En general, la estructura académica** se adecua las necesidades del programa formativo del GRADO en Enfermería, sin embargo, ha habido muchas jubilaciones en estos últimos años (más de 10 en los últimos 5 años) y aunque se han ofertado algunas plazas de profesor titular, de contratado doctor y de ayudante doctor, no han sido suficientes. 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 implicados en el curso 2020-21 fue de 1,9% (ha mejorado respecto del curso 2015-16, y ha disminuido por jubilación respecto al curso 2019-20) e imparte 1,3% de los créditos.
- El 9,5% del profesor es Titular De Universidad (TU) e imparte un 11,2% de los créditos.
- El 1,3% del profesorado es Catedrático de Escuela Universitaria (CE) e imparte un 2,2% de los créditos.
- El 7% del profesorado es Ayudante Doctor e imparte un 7,4% de los créditos.
- El 65,2% del profesorado es Asociado e imparte un 63,5% de los créditos.
- El 8,9% del profesorado es Contratado Doctor e imparte un 9,4% de los créditos.
- El 5,7% del profesorado pertenece a otra categoría (profesor colaborador, vinculado. . ) e imparte un 4% de los créditos.

El número **de profesorado asociado** con docencia en la Titulación de Enfermería es de 103. La cifra es alta y aunque ha disminuido ligeramente respecto al curso académico anterior. Esta cifra también se explica por el aumento de un grupo más de docencia (Grupo de Ontinyent).

Además, hemos de señalar que la presencia del colectivo de profesores/as asociados/as en el grado en Enfermería es una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente. 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.

En el curso 2020-21, promocionaron dos profesores, sin embargo, debido a las jubilaciones no se observa un gran incremento en las tasas de profesorado a tiempo completo y funcionario

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

De los datos podemos garantizar que el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación adecuada, para el desarrollo de las funciones docentes y atender a los estudiantes adecuadamente.

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

En conjunto, el profesorado a tiempo completo 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

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

| <b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b> |            |             |          |
|---|------------|-------------|----------|
|   | TRINIENIOS | QUINQUENIOS | SEXENIOS |
| Curso 15-16   | 517        | 161         | 23       |
| Curso 16-17   | 527        | 158         | 33       |
| Curso 17-18   | 548        | 164         | 37       |
| Curso 18-19   | 509        | 140         | 35       |
| Curso 19-20   | 549        | 136         | 48       |
| Curso 20-21   | 492        | 123         | 52       |

El descenso del número de trienios y quinquenios se debe a jubilaciones de profesorado titular, sin embargo, se observa un aumento del número de sexenio. Este aumento muestra motivación del profesorado por la investigación. En el actual curso académico hay un total de 499 trienios, 128 quinquenios y 62 sexenios.

### 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 estable como en el de los asociados, que son especialistas en diversos ámbitos profesionales del entorno profesional de la titulación.

**4- Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.**

El Plan de Estudios, el GRADO DE Enfermería oferta cinco asignaturas con prácticas externas y con carácter obligatorio:

- Introducción a la práctica
- Practicum I: Salud Pública
- Practicum II: Enfermería Comunitaria
- Practicum III: servicios hospitalarios generales
- Practicum IV: servicios hospitalarios especializados

El objetivo de estas asignaturas 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.

El profesorado de la universidad responsable de las asignaturas prácticas en instituciones sanitarias, y en concreto en este grado, está formado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas.

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/>), los responsables de las asignaturas prácticas (el equivalente a los tutores académicos) tienen, entre otras, las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el profesorado asociado de ciencias de la salud (PACCS).
- Facilitar al alumnado la planificación y el calendario para el desarrollo de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del alumnado y emitir la correspondiente calificación.

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:

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

- 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 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 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 del curso de formación 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 responsables o tutores de prácticas externas mediante la Mención de Calidad para los tutores académicos y la Acreditación para los PACCS o tutores de empresa o institución. 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

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

los tutores.

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.

PROFESORADO ASOCIADO DE CIENCIAS DE LA SALUD O TUTOR/A DE EMPRESA/INSTITUCIÓN

Por otro lado, el PACCS o quien tutela en institución tiene una formación específica, en este caso en los Centros de Salud y Hospitales deben ser Diplomados/Graduados en Enfermería, y en los escenarios de Salud Pública pueden ser profesionales titulados en enfermería, medicina, veterinaria u otras disciplinas de ciencias de la salud.

Como se ha comentado anteriormente, del proyecto para la evaluación y acreditación de responsableso tutores de prácticas (externas) en instituciones sanitarias, también son destinatarios los PACCS (tutores de empresa o institución).

Las funciones de los PACCS o tutores de empresa/institución son:

- Establecer el programa de prácticas de común acuerdo con el tutor académico, 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 estudiante 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 Enfermería se especifica que el trabajo fin de grado es obligatorio y se computa con 7,5 créditos. El objetivo de este trabajo es la realización de una investigación original.

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>>), los trabajos de fin de grado contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del alumnado.

El/la tutora de fin de grado tiene que ser profesorado que imparta docencia en la titulación.

En los últimos años, la elección del tutor/a se realiza en función del expediente académico.

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.

### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### 6-Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (encuesta de evaluación del profesorado).

El título de Enfermería se implantó en el curso 2010-11. En este informe nos vamos a centrar en los datos del 2020-21. La encuesta consta de 14 ítems, distribuidos en los siguientes bloques:

- Materiales y guía docente
- Metodología
- Coordinación
- Actitud
- Atención a 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.

Posteriormente vamos a ir analizando los bloques de la encuesta, pero antes de realizar el análisis es importante destacar que todos los ítems han mejorado las puntuaciones con respecto a las obtenidas en la anualidad anterior.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de 4,30 (superior con la media de la Universitat de València) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,01).

Este apartado se compone de dos ítems. Ambos han mejorado respecto el curso académico anterior. El ítem mejor valorado en este bloque es, *"Se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente"* con una puntuación de 4,47. La puntuación superior a la obtenida en el curso anterior que fue de 4,24) y es superior a la media de la UV que es de 4,30. El segundo ítem *"El material de estudio (libros, apuntes, materiales multimedia...) te ha facilitado el aprendizaje"* tiene una puntuación de 4,13, ha mejorado respecto al curso anterior (3,77).

En el bloque relativo a la **metodología**, la puntuación media es de 4,21, superior al curso anterior, en el que se obtuvo una puntuación de 3,92 y por encima de la media de los grados de la UV (4,01). El ítem que obtiene la puntuación más baja es *"La asistencia a las diferentes actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura"* con un 4,10, superior que en el curso anterior y superior a la valoración obtenida por el resto de grados de

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

la UV (media grados UV= 3,91). El ítem 6." Potencia el trabajo autónomo de los y las estudiantes" obtiene la puntuación más alta de este bloque, 4,26. Este ítem ha mejorado respecto el curso anterior (4,01) y es superior a la media global de la UV (4,16). Este apartado está relacionado la metodología utilizada en las diferentes asignaturas para favorecer la adquisición de las competencias. En este sentido, la CAT se encarga de comprobar que la metodología propuesta en las guías docentes se está llevando a cabo y que es adecuada para que el alumnado adquiera las competencias específicas de acuerdo al Plan de Estudios.

El apartado de **coordinación** consta de un ítem "El trabajo de este profesor/a se integra satisfactoriamente con el trabajo realizado por otros profesores/as" y obtiene una valoración de 4,25, superior a la media de la UV (4,02) y ha mejorado respecto el curso académico anterior (3,99).

El bloque relativo a la **actitud** es el que obtiene la puntuación media más elevada, 4,53. En el curso anterior (2019-20) obtuvo una valoración de 4,37 y la media de la UV es de 4,44. El ítem con la puntuación más baja es "Es accesible y está dispuesto o dispuesta a ayudarnos" con un 4,47, es superior a la media de los grados de la UV (4,37) y ha mejorado respecto al curso pasado (4,29). El ítem con la puntuación más alta es "Es respetuoso o respetuosa con los y las estudiantes" con un 4,60 superior a la media de la UV (4,52) y superior al curso pasado (4,37).

En el apartado de **atención al alumnado, consta de un ítem: 11. Me ha resultado útil la atención tutorial recibida del profesor o profesora. Tiene una puntuación de 4,40. Ha mejorado respecto al curso anterior 4,09 y es superior a la media de la UV 4,21**

En el apartado de **evaluación está constituido por el ítem 12. El sistema de evaluación es coherente con las actividades desarrolladas. Ha obtenido una valoración de 4,17, mejor que en el curso anterior (3,87) y superior a la media de la UV (4,06).**

El apartado de **valoración global**, está compuesto por los ítems, 13. En general, estoy satisfecho o satisfecha con lo que he aprendido con este profesor o profesora y 14. Recomendaría este profesor o esta profesora a otros estudiantes. Han obtenido una puntuación similar 4,20 y 4,22 respectivamente. Han mejorado respecto al curso anterior (3,91 y 3,94) y se encuentran por encima de la media de la UV.

En general, la media de la titulación en la encuesta de evaluación de la docencia del curso 2020-21 es de 4,28, levemente superior a la media global de la UV (4,10). Las puntuaciones respecto al curso 2019-20 han mejorado.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

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

El título de Enfermería no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en el seguimiento llevado a cabo hasta el momento, que la tasa de PDI doctor y la tasa de PDI a tiempo completo son adecuadas, aunque mejorables. Se debe seguir trabajando para que los porcentajes de profesores ayudantes doctores como de contratados doctores se incrementen. Se trata de personal en formación que sería recomendable que en un futuro pudieran optar a los cuerpos de funcionarios docentes, con objeto de darle una mayor estabilidad y continuidad a la plantilla del profesorado de la titulación.

Por otro lado, los resultados de aprendizaje alcanzados satisfacen las competencias del programa formativo, ya que los estudiantes adquieren los resultados de aprendizaje señalados en cada módulo, la metodología es adecuada y los procedimientos de evaluación se ajustan al nivel del MECES.

**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**

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.

Si el título tiene prácticas, perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a dichas prácticas.

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>PUNTOS DÉBILES</b>  | <b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>  | <b>IMPORTANCIA</b> | <b>TEMPORALIZACIÓN</b> | <b>AGENTE</b>   |
|--|--|--------------------|------------------------|---|
| Seguir trabajando en fomentar el perfil de profesor/a doctor/a | Promover el doctorado de Enfermería en el profesorado implicado en la titulación<br>Incrementar el número de plazas ofertadas en el programa de doctorado<br>Registrar de forma precisa en las bases de datos el profesorado que tiene el título de doctor/a | Mucha              | A medio o largo plazo  | Facultad de Enfermería<br>Comisión de doctorado<br>Profesorado  |
| Elevado número de profesores Asociados.                        | Estabilizar al profesorado de la Universitat de València<br>Dar más mérito en los baremos a la posesión del grado de doctor.<br>Registrar de forma precisa el profesorado con título de doctor/a   | Mucha              | A medio o largo plazo  | Comisión de profesorado<br>Facultad de Enfermería<br>Comisión de doctorado<br>Departamento de Enfermería<br>Profesorado |