



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

Grado en Fisioterapia  
CURSO 2021 - 2022

## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

		EVIDENCIAS				
		Indicadores		Bases datos UV	Datos centro	
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	1. El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes (análisis de la estructura del personal académico) 2. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de suficiente experiencia profesional y calidad docente e investigadora.	Total de PDI		Puntuación	101	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	13.86%	18.81%
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	49.5%	66.3%
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	52.48%	52.48%
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	Puntuación	CATEGORIA	%
					CU	-
	TU			16.83%		



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<p>3. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.</p> <p>4. Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <p>5. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.</p> <p>6. Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</p> <p>7. Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos</p>						CEU	-	
						TEU DOC	0.99%	
						TEU	0.99%	
						PCD	18.81%	
						PAD	13.86%	
						PA	-	
						PC	-	
						Asociados /as	47.52%	
						Visitantes	-	
						Otros/as	.99%	
						<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
							AACSS	32.7%
							Externos	-
							Convenio	-
						Docencia Autorizada	3.77%	
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes			<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>	
						CU	-	
						TU	12.25%	
						CEU	-	

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en los programas de evaluación.					<b>TEU DOC</b>	-
					<b>TEU</b>	2.73%
					<b>PCD</b>	18.18%
					<b>PAD</b>	13.71%
					<b>PA</b>	-
					<b>PC</b>	-
					<b>Asociados /as</b>	24.72%
					<b>Visitantes</b>	-
					<b>AACSS</b>	26%
					<b>Externos</b>	-
					<b>Convenio</b>	-
					<b>Docencia Autorizada</b>	1.37%
					<b>Otros/as</b>	1.05%
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS		<b>Puntuación</b>	298	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS		<b>Puntuación</b>	110	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS		<b>Puntuación</b>	49	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia		<b>Puntuación</b>	4.48	



**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>							
2015-16	Aumentar la tasa de doctores/doctoras en la titulación, así como la de profesorado a tiempo completo.	1. Se debe continuar consolidando el programa de Doctorado para aumentar el número de profesores con el título de Doctor y su producción investigadora.	ALTA	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisiones de Contratación	2015	En curso	<input type="checkbox"/> SI XNO- Justificación: Se están realizando las acciones indicadas, con un aumento del número de personas matriculadas en programas de Doctorado, entre ellos el profesorado



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

			<p>2. El fomento y consolidación de los grupos de investigación es objetivo prioritario para el desarrollo de proyectos que permitan aumentar la formación del profesorado no doctor y la obtención de sexenios y acreditaciones superiores por los profesores doctores.</p> <p>3. Incentivar la participación del profesorado, principalmente del profesorado asociado, en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para mejorar su vinculación y, con ello, disminuir la tasa de profesorado asociado.</p> <p>4. 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</p> <p>5. Solicitar un aumento de la oferta de plazas de profesorado a tiempo completo, que permitan consolidar al profesorado asociado tras la obtención de las acreditaciones correspondientes.</p>		<p>Comisión de Profesorado de la UV Vicerrectorado de profesorado de la UV</p>			<p>asociado, así como el aumento de producción de los grupos y la adscripción de profesorado asociado a los mismos. Las tasas han mejorado, pero se debe seguir en la misma dirección para continuar el proceso de mejora.</p>
<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 Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2012	El Consejo de Gobierno de la UV ha aprobado el PROGRAMA DOCENCIA (29 de septiembre de 2015)	Finalizada	

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

		Fase 2- Aprobación del Programa por el Consejo de Gobierno de la UV		Equipo Rectoral Vicerrectorado responsable del profesorado Consejo de Gobierno de la UV	2015		
		Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	FINALIZADO
		Fase 4- Fase piloto de la Implantación del procedimiento de Evaluación del profesorado		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2016-17	2018-19	Finalizada la fase piloto y modificado el Manual de Evaluación para su implantación con carácter obligatorio (aprobado por Consejo de Gobierno de 17 de diciembre de 2019)
		Fase 5- Implantación definitiva		Unidad de Calidad Profesorado Servicio de Recursos Humanos	2019-20		Se está realizando la 3ª evaluación de acuerdo con el nuevo Manual
		Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Indeterminada		

**COMENTARIOS:**

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

**La estructura académica** se adecua las necesidades del programa formativo del Grado en Fisioterapia. Para justificar esta afirmación explicaremos la estructura del profesorado del curso 2021-2022, distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Antes de comenzar el análisis queremos comentar que, teniendo en cuenta el Real Decreto Real Decreto 420/2015, de 29 de mayo, de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades y centros universitarios "el número de plazas de profesores asociados que se determine en conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias no será tomado a los efectos de los porcentajes señalados en el artículo (porcentajes totales de profesorado)". **En este sentido, este profesorado asistencial debe excluirse del cómputo para el cálculo de las tasas.**

Por este motivo, desde la *Universitat de València*, se han calculado las tasas de PDI doctor, PDI a tiempo completo y PDI funcionario, sin contabilizar esta figura. Por ello, para estos porcentajes, se han tenido en cuenta el computo de 101 profesores y no 153 que sería contando los asociados asistenciales (aunque en las figuras de profesorado que imparten docencia y créditos impartidos sí que se han contabilizado, dada la importancia de este profesorado en la docencia de la titulación).

Para justificar este cálculo, es importante destacar que los profesores asociados asistenciales de las ciencias de la salud (en adelante AACCSS), por su parte, son profesionales pertenecientes a la plantilla de la Conselleria de Sanitat y cuya vinculación con la Facultat de Fisioteràpia es la atención al alumnado en prácticas en los centros sanitarios y de salud pública en base a un convenio suscrito por ambas instituciones (Universitat de Valencia y Conselleria de Sanitat). Estos/as profesionales colaboran, con su experiencia, en la formación práctica y tutela del alumnado, **no siendo responsables de ninguna asignatura de la titulación.**

Además, queremos señalar que tanto los profesores asociados como los AACCSS son profesionales de reconocido prestigio, acreditados en el ámbito de la fisioterapia, que aportan un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Después de realizar esta breve introducción, vamos a analizar las TASAS DE PDI DOCTOR, PDI A TIEMPO COMPLETO Y PDI FUNCIONARIO que imparten docencia en la titulación en el curso 2021-2022:

La **tasa de profesorado a tiempo completo** se situaba en un **52,48%**, cifras superiores a las del año anterior con un 49,04% y muy superiores a las de la anterior reacreditación, con 43,64%. Estas cifras responden a una doble dinámica. Por un lado, se están recogiendo los resultados de las medidas implantadas durante años por parte de la *Facultat de Fisioteràpia* para mejorar las tasas. Por otra parte, se debe tener en cuenta la necesidad que existe de contar con



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

profesionales docentes acreditados en el ámbito de la fisioterapia que aportan un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje, así como con la limitación impuesta por la legislación presupuestaria de carácter estatal a la reposición de la plantilla que se jubila, lo que incrementa el número de asociados necesarios para cubrir las necesidades docentes. Consideramos que se podrá reconducir este proceso hacia una presencia todavía mayor de profesorado a tiempo completo en la medida que la legislación vaya permitiendo una mayor tasa de reposición del profesorado estable que se jubile.

La **tasa de profesores/as funcionarios/as** implicados en la titulación de Grado en Fisioterapia según las bases de datos de la UV es de 13.86%. Sin embargo, este dato no es real, ya que no se ha contabilizado 3 profesores CD que promocionaron a titulares el 13 de septiembre (y que por tanto impartieron todo el curso académico ostentando esta categoría) ni a 2 titulares de escuela universitaria. Teniendo en cuenta esto, **la cifra real es de un 18,81%**, similar a la de la anterior acreditación (19,09%), pero superior al 13.46% del curso anterior. Estas cifras, que seguimos considerando bajas, pueden relacionarse entre otros considerandos con el problema de reposición antes señalado. Sin embargo, destacamos el incremento que estamos experimentando, a pesar de la jubilación de varios profesores funcionarios en los últimos cursos, debido al elevado número de profesores contratados doctores que han podido acceder el cuerpo funcional desde su plaza de contratados doctores (1 en el curso 2019/2020, 2 en el curso 2020-2021, 3 en el curso 2021-2022 y 5 que se esperan en el curso 2022-2023 aunque no computan en estas tasas). Si ampliamos el concepto de profesorado funcionario para referirnos al profesorado de duración indefinida, debe añadirse a los profesores contratados-doctores, ya que cuentan con un contrato laboral de dicha duración. La presencia de este colectivo ha aumentado exponencialmente en los últimos años (pasando de un 4,76% en el curso 2016-2017 a un 18,81% en el curso 2021-2022) a pesar de estar afectado por las restricciones señaladas. También se debería añadir a los profesores colaboradores, 2 en el curso académico 2021-22. Así, la tasa de profesorado de duración indefinida asciende al 39.62% del profesorado.

La **tasa de PDI-doctor** con docencia en la titulación según la web es de 49,50%. Sin embargo, si computamos los asociados doctores (15), un profesor titular de escuela doctor y una profesora colaboradora doctora, **la tasa real es de un 66,33%**, cifras superiores a las obtenidas en la anterior reacreditación (62,66%), y que aumentan cada año. Este dato es muy positivo, y más aún si tenemos en cuenta la historia y antecedentes de la Titulación. El grado de Fisioterapia procede de la antigua Diplomatura de Fisioterapia, que no daba acceso directo a tercer ciclo. Esto hace que la condición de doctor, tradicionalmente, no fuera siempre un criterio básico en la selección del profesorado.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Asimismo, el haber pasado de una diplomatura a un grado de cuatro años explica la necesidad de incrementar el profesorado, por lo que una parte de éste se encuentra en proceso de formación como doctor/a. Por otra parte, hemos de insistir en que la presencia del colectivo de profesores/as asociados/as en el grado de Fisioterapia es una de las claves para alcanzar elevados niveles en la calidad docente. Este profesorado aporta a la docencia la calidad de su experiencia profesional, algo relevante en este grado con una clara proyección profesional. Además de necesario e imprescindible, queremos aportar que este profesorado recibe una buena valoración por parte del alumnado de acuerdo con los informes de evaluación docente.

En relación a los créditos impartidos por cada una de estos cuerpos docentes se hace patente la importancia que en la docencia de la titulación tienen los profesores asociados, pues se encargan de impartir el 50,72% de la misma, mientras que los profesores a tiempo completo (funcionarios, contratados doctores y ayudantes doctores) se encargan del 46,87% de la misma, lo que supone un crecimiento acorde a la consolidación de las diferentes figuras del profesorado por implicado en la docencia de la titulación.

En resumen, consideramos satisfactorias las tasas analizadas en el curso 2021-2022, a pesar de las restricciones señaladas, por lo que 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.

Por otro lado, consideramos que la relación de estudiante/profesor es adecuada para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en el curso 2021-22 había 675 estudiantes matriculados e impartieron docencia 153 profesores y profesoras de la Universitat de València (101 sin contar AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada). Todo lo anterior nos permite valorar que el perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.

**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.**

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

El personal académico de la UV y en concreto en el Grado en Fisioterapia 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 en gran medida por profesorado del Departamento de Fisioterapia, aunque también imparten docencia profesores de los Departamentos de Fisiología, Anatomía y Embriología Humana, Psicología Social, Filología Inglesa y Alemana y del Departamento de Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal. En general, el profesorado que imparte docencia en este grado se implica en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo.

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

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, en su gran mayoría, provienen del ámbito de la fisioterapia. Además, muchos de ellos están demostrando su competencia en la labor científica y, fruto de ello, resulta que 7 de los 29 profesores asociados del Departamento de Fisioterapia son doctores.

En la siguiente tabla se exponen los datos relativos a la antigüedad (trienios), calidad docente (quinquenios) e investigadora (sexenios) del profesorado que imparte docencia en el grado:

<b>EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL</b>			
	<b>TRINIENIOS</b>	<b>QUINQUENIOS</b>	<b>SEXENIOS</b>
Curso 2016-17	271	116	39
Curso 2017-18	297	120	54
Curso 2018-19	304	115	45
Curso 2019-20	284	101	36

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

Curso 2020-21	318	112	45
Curso 2021-22	298	110	49

En este sentido, es importante destacar el aumento de la experiencia docente e investigadora del profesorado de la plantilla, representado por el aumento del número de trienios, quinquenios y sexenios a lo largo de los últimos años, lo cual indica un reconocimiento a la labor docente e investigadora del profesorado. Además, si comparamos el aumento en el número de quinquenios (10% desde el curso académico 2016-17 hasta el curso 2021-22) con el aumento en el número de sexenios (ha aumentado un 25% en el mismo periodo), vemos que existe un 15% más de incremento en investigación que en experiencia docente del profesorado, lo cual refleja el esfuerzo del profesorado en su tarea investigadora, lo que consideramos de vital importancia en aras de garantizar futuras acreditaciones y promociones, así como la consolidación de plazas que necesita nuestra titulación.

Destacar también que fruto de esta mejora en la calidad docente, en los resultados de evaluación de la docencia podemos observar que la media es de 4,48, muy superior a la media de los grados de la universidad (4,16).

**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 están 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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

#### 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, la materia Practicum clínico del Grado en Fisioterapia, tiene integradas las prácticas externas curriculares en las dos asignaturas obligatorias que la componen (Practicum clínico I y II), de 6 y 34 ECTS respectivamente. Las prácticas externas en ambas asignaturas representan el 50% de los ECTS. El objetivo de dichas 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. 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 salud, dejando a su elección si lo hace de un modo más teórico o más práctico.

Los tutores académicos asignados a las prácticas externas, son, en la mayoría de los casos, profesores del Departamento de Fisioterapia con una experiencia profesional en el ámbito de la Fisioterapia clínica y un conocimiento de la realidad asistencial que, unido a sus capacidades docentes, les facilita el cumplimiento de sus funciones. 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.

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 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:



### 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 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 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/la tutor/a académica y el/la tutor/a de la empresa.
- Facilitar el procedimiento de reconocimiento y de acreditación para los tutores y tutoras de prácticas externas.

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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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/as de empresa o institución.

El sistema de reconocimiento se sustenta sobre los siguientes ejes esenciales: un modelo de calidad de la tutoría de prácticas, un programa de formación que normalice la tutoría y unas herramientas de ayuda como son el manual y las guías, ADEIT como entidad gestora del sistema bajo la dirección del vicerrectorado de la *Universitat de València* con competencias en las prácticas externas y del Consell Social, un comité técnico que valora las solicitudes presentadas por los tutores y las tutoras.

Objetivos del sistema:

- Mejorar la calidad de las tutorías de las prácticas externas.
- Reconocer el buen ejercicio de la labor tutorial.
- Proyectar la cultura de la calidad en la sociedad y en la propia universidad.

#### **TUTOR Y TUTORA DE EMPRESA**

Por otro lado, el tutor y la tutora de empresa tiene una formación específica, en este tendrá que poseer el título de Diplomado/Graduado en Fisioterapia, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrollan los y las estudiantes.

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

Las funciones del tutor o tutora de empresa son:

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En el plan de estudios del título de Grado en Fisioterapia se especifica que el trabajo fin de grado es obligatorio y se computa con 8 créditos. El objetivo de este trabajo es la realización de un trabajo de investigación original, con el formato propio de un artículo académico. En el TFG converge todo el aprendizaje del grado y representa la culminación de la capacidad de trabajo de los y las estudiantes. Entre los objetivos que se persiguen con la realización del TFG cabe destacar el relacionado con que los y las estudiantes experimenten, en primera persona, las dificultades del trabajo científico, hacer frente a las características del método científico, a la investigación y la producción de resultados y, por tanto, de conocimientos.

Los/as estudiantes del Grado en Fisioterapia pueden optar para la realización de sus TFGs por uno de los siguientes temas:

1. Casos clínicos en el medio hospitalario y extrahospitalario.
2. Estudio de actuaciones en atención primaria y comunitaria.
3. Estudio experimental.
4. Revisión sistemática.

Teniendo en cuenta las características de este módulo y el Reglamento Regulador de los Trabajos fin de GRADO de la Universitat de València (<http://www.uv.es/=sgeneral/Reglamentacio/Doc/Estudis/C61.pdf>), contarán por lo menos con un tutor o tutora que supervise la tarea del estudiantado.

Los tutores y tutoras del Trabajo Fin de Grado tienen que ser profesorado de un área de conocimiento vinculada a la titulación, En concreto, en la actualidad los tutores de los estudiantes de Grado en fisioterapia pertenecen al área de Medicina.

Si el Trabajo de Fin de Grado se realiza en una institución, organismo o empresa diferente a la *Universitat de València* se deberá nombrar a un tutor o tutora que, en calidad de tutor o tutora externa, ha de colaborar, junto con el académico, en la definición del contenido del TFG y en su desarrollo.



### 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. La reglamentación de la asignación de los TFG a profesorado ha sido regulada en un documento aprobado en Consejo de Gobierno a fecha 28-4-15. A fin de mejorar el funcionamiento de los TFG, el estudiante y el tutor disponen del Manual del TFG, elaborado por la coordinadora de TFG, la Profa. López-Bueno, supervisado por la comisión de TFG y aprobado posteriormente por la CAT.

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

El título de Grado en Fisioterapia se implantó en el curso académico 2009-2010, por ello actualmente hemos recogido la información de 12 anualidades, aunque en este informe nos vamos a centrar en los datos del 2021-22.

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

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

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

En todos los ítems de la encuesta se ha utilizado una escala de graduación de tipo Likert con 5 valores, considerando la opción 1 como totalmente en desacuerdo y la opción 5 como totalmente de acuerdo.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

Posteriormente vamos a ir analizando los bloques de la encuesta, pero antes de realizar el análisis queremos hacer énfasis en destacar que la puntuación en TODOS los ítems supera las medias obtenidas en el curso anterior y a las correspondientes a la media de la *Universitat de València*.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es excelente, ya que se alcanza un valor de 4,43, superior a la media de la *Universitat de València*, que se sitúa en un 4,17.

El ítem mejor valorado en este bloque es, "Se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente", que ha obtenido un 4,61. Esto se debe a que desde la CAT se ha puesto especial interés en recordar al profesorado la normativa existente, para que se publiquen todas las guías docentes de la titulación antes de la matrícula. Dicha información obra en la página web de la titulación.

El ítem "El material de estudio es adecuado para el aprendizaje" ha obtenido asimismo una muy buena puntuación (4,23) nuevamente superior a la media de la *Universitat de València* (3,98).

En el **bloque de metodología** el resultado es muy positivo, ya que se alcanza un valor de 4.41 (superior a la media de la *Universitat de València* que se sitúa en un 4,07).

Todos los ítems de este bloque obtienen una puntuación excelente y muy similar, que oscila entre un mínimo de 4,32 ("La asistencia a las actividades formativas me ha ayudado a la comprensión y estudio de la asignatura") y un máximo de 4,46 ("explica con claridad los conceptos de la lección"). Cabe destacar que, en los 5 ítems del bloque, la media es superior a la UV.

En el **bloque de coordinación**, los alumnos consideran que el profesor se integra perfectamente con el trabajo realizado por otros, con una media de 4,45, superior a la de la media de la *Universitat de València* (4,08).

El bloque mejor valorado es de la **actitud**, ya que se alcanza un valor de 4.73 (también superior a la media de la *Universitat de València*, que se sitúa en un 4.48).

El ítem mejor valorado en este bloque es "el profesor es respetuoso con los estudiantes", que ha obtenido un 4.76) estando por encima de la media de la *Universitat de València*, que es de 4.52. Esto es importante ya que la actitud del profesor hacia el alumno es clave por obvios motivos. Esto nos permite especular acerca del riguroso respeto de nuestro claustro



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

de profesorado sobre temas de igualdad de género y no discriminación de las personas sobre temas religiosos, raciales, de libertad de pensamiento y otros que, como no puede ser de otro modo, se reflejarán en la adquisición de las competencias transversales de nuestra titulación.

En el **bloque de atención de alumnos** el resultado es de nuevo muy positivo, ya que los alumnos puntúan con un valor de 4.54 la utilidad de la atención recibida por los profesores. Esta puntuación es superior a la media de la *Universitat de València* que muestra un 4,29. Consideramos muy positiva esta puntuación, ya que es importante garantizar una buena atención al alumnado.

En el **bloque de evaluación** recibe una puntuación media de 4,43, superior a la media de la UV (4,12).

Por último, en el **bloque global** el ítem mejor valorado es "recomendaría este profesor a otros estudiantes", que ha obtenido un 4,49 (mejorando la puntuación media de la *Universitat de València* que es de 4,08). Esto es determinante y debe ser enfatizado, ya que refleja la calidad profesional y humana de nuestro profesorado, independientemente de otras consideraciones. Por otro lado, el ítem "recomendaría esta asignatura a otros estudiantes" ha obtenido una puntuación muy similar, 4,44). Ambas puntuaciones son excelentes, similares a las obtenidas en cursos anteriores, y superiores a la media de la *Universitat de València*. Creemos que debe reseñarse una interpretación de este resultado. La buena calificación puede pensarse que es debida a que el promedio de las asignaturas de la titulación cumple con las expectativas en contenidos y generan el interés suficiente ante el estudiantado como para "recomendarlas" a otros compañeros. Con otras palabras, se cumple sobradamente (alrededor de un 90%) con las expectativas que los estudiantes tenían puestas en lo que las diferentes asignaturas ofrecerían para su formación.

Esto resultados concuerdan con los resultados del programa DOCENTIA. Así, se evaluaron 25 profesores en el curso 2021/2022, obteniendo un único informe no favorable, y con una calificación excelente del 47,3% de los profesores evaluados.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****Resultados globales del DOCENTIA del profesorado implicado en la titulación:**

Valoración		Convocatoria 2020 - 2021		Convocatoria 2021 - 2022	
		N	%	N	%
<b>Sin evidencias suficientes (no evaluado/evaluada)</b>		1	3.57	6	24
<b>Nivel básico NO FAVORABLE</b>		0	0	1	4
<b>Nivel básico FAVORABLE</b>	<b>Sin Autoinforme (no evaluado/da del nivel avanzado)</b>	7	25	5	20
	<b>MEJORABLE</b>	0	0	0	0
	<b>SATISFACTORIO</b>	1	3.57	2	8
	<b>NOTABLE</b>	1	3.57	2	8
	<b>EXCELENTE</b>	18	64.29	9	36
<b>Profesorado de la titulación evaluado</b>		28		25	
<b>Informes de responsables emitidos por la titulación</b>		28	100	25	100

Cabe mencionar que estos resultados evalúan los últimos 5 años (desde el 2017-2018), con lo que a pesar de los resultados positivos obtenidos en los últimos años, todavía queda margen de mejora para las próximas convocatorias



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

que reflejen el esfuerzo realizado por parte de la Facultad en aras de la mejora de la docencia, que se han podido observar en las valoraciones más inmediatas nombradas anteriormente.

**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.**

En el informe definitivo de la Renovación de la Acreditación del año 2017 no existía recomendación alguna en este aspecto. En concreto, este bloque fue valorado como ADECUADO, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y las elevadas puntuaciones obtenidas por parte de los profesores, cifras que han seguido mejorando hasta la actualidad.

Los evaluadores, además, reflejaron el esfuerzo del profesorado en la obtención del grado de Doctor, así como el crecimiento en sexenios, tendencias que han seguido aumentando como se ha indicado anteriormente.

Únicamente reflejaron como posibles aspectos de mejora la mayor realización de cursos de formación, que ha aumentado pasando de 20 profesores que realizaron cursos de formación a una media de 37 anuales en los últimos 4 cursos, así como el aumento de profesorado a tiempo completo, que ha pasado del 43% de aquel informe al 52,48% actual (con tendencia a seguir creciendo de acuerdo con las acreditaciones obtenidas por los profesores).

La Comisión Académica de Título no ha considerado necesario la realización de ningún cambio del profesorado, ya que las tasas son satisfactorias, tal como hemos comentado anteriormente, los resultados del proceso de evaluación del profesorado son adecuados, no existiendo ninguna queja o sugerencia referente a este aspecto del estudiantado matriculado.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<b>VALORACIÓN</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EI</b>
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				
<b>PUNTOS FUERTES</b>					
El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las disciplinas del plan de estudios.					
El perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas es el adecuado.					
El perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado es adecuado y se ajusta a las necesidades académicas.					
Existe un elevado grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado.					
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>	



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

	Tasas de doctores y de profesores a tiempo completo y funcionarios	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Se debe continuar consolidando el programa de Doctorado para aumentar el número de profesorado con el título de Doctor y su producción investigadora.</li><li>2. El fomento y consolidación de los grupos de investigación es objetivo prioritario para el desarrollo de proyectos que permitan aumentar la formación del profesorado no doctor y la obtención de sexenios y acreditaciones superiores por los/as profesores/as doctores.</li><li>3. Incentivar la participación del profesorado, principalmente del profesorado asociado, en la obtención del doctorado, enfatizando la importancia de estos estudios para mejorar su vinculación y, con ello, disminuir la tasa de profesorado asociado.</li><li>4. 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</li></ol>	Media	Corto-medio plazo	Comisión de Título Facultad Departamentos Profesorado Comisión de Profesorado de la UV
--	--	--	-------	-------------------	--