



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

Grado en Trabajo Social  
CURSO 2021 - 2022

## DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

EVIDENCIAS						
PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN DEL PDI	<p>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)</p> <p>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.</p> <p>3. El perfil del personal académico es adecuado a los requerimientos de las</p>	<b>Indicadores</b>				
		Total de PDI			<b>Puntuación</b>	
		I.RH2.01	Tasa de PDI funcionario/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	24.62%	
		I.RH2.02	Tasa de PDI doctor/a (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	51.54%	
		I.RH2.03	Tasa de PDI a tiempo completo (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	54.62%	
		I.RH2.04	Tasa de PDI por cuerpos docentes (sin contabilizar en el cómputo al profesorado AACSS/Externos/Convenio/Docencia Autorizada)	<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
					<b>CU</b>	3.85%
					<b>TU</b>	19.23%
					<b>CEU</b>	
					<b>TEU DOC</b>	
	<b>TEU</b>			3.08%		
	<b>PCD</b>			11.54%		
	<b>PAD</b>	16.15%				
	<b>PA</b>	.77%				



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

<p>disciplinas del plan de estudios.</p> <p>4. Perfil del personal académico (tutores académicos) asignado a las prácticas externas.</p> <p>5. Perfil del personal académico asociado a los Trabajos Fin de Grado.</p> <p>6. Grado de satisfacción de los estudiantes con el profesorado (Análisis de los resultados de la encuesta de evaluación del profesorado).</p> <p>7. Cambios en el personal académico, haciendo hincapié a si se han hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones propuestas por las agencias externas en</p>						<b>PC</b>	
						<b>Asociados/as</b>	45.38%
						<b>Visitantes</b>	
						<b>Otros/as</b>	
	Tasa de otros tipos de profesorado sobre el total del profesorado				<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
						<b>AACCSS</b>	
						<b>Externos</b>	
						<b>Convenio</b>	
						<b>Docencia Autorizada</b>	7.8%
	I.RH2.05	Créditos impartidos por cuerpos docentes			<b>Puntuación</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>%</b>
						<b>CU</b>	.94%
						<b>TU</b>	17.44%
						<b>CEU</b>	
						<b>TEU DOC</b>	
					<b>TEU</b>	6.68%	
					<b>PCD</b>	17.32%	
					<b>PAD</b>	17.85%	
					<b>PA</b>	.45%	
					<b>PC</b>		
					<b>Asociados/as</b>	34.69%	
					<b>Visitantes</b>		
					<b>AACCSS</b>		
					<b>Externos</b>		
					<b>Convenio</b>		
					<b>Docencia Autorizada</b>	4.63%	

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

los programas de evaluación.						<b>Otros/as</b>		
	I.RH2.06	Número total de TRIENIOS			<b>Puntuación</b>		<b>521</b>	
	I.RH2.07	Número total de QUINQUENIOS			<b>Puntuación</b>		<b>190</b>	
	I.RH2.08	Número total de SEXENIOS			<b>Puntuación</b>		<b>81</b>	
	I.RH2.09	Evaluación de la Docencia			<b>Puntuación</b>		<b>4.06</b>	
<b>SIGLAS DE LOS CUERPOS DOCENTES</b>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU- Catedrático/a de Universidad</li> <li>• TU- Titular de Universidad</li> <li>• CEU- Catedrático/a 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/a Contratado Doctor/a</li> <li>• PAD- Profesor Ayudante Doctor</li> <li>• PA- Profesor/a Ayudante</li> <li>• PC- Profesor/a Colaborador/a</li> <li>• Asociados/as</li> <li>• Visitantes</li> <li>• Otros/as</li> <li>• AACSS- Asociados en Asistenciales en Ciencias de la Salud</li> </ul>								
<b>DESARROLLO PLAN DE MEJORAS DE LOS CURSOS ANTERIORES:</b>								
	<b>Curso detección</b>	<b>Objetivos a conseguir</b>	<b>Acciones desarrolladas</b>	<b>Prioridad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha de Inicio</b>	<b>Fecha de finalización</b>	<b>Grado de Consecución</b>
	TASAS							
	2017-18	Aumentar la tasa de profesorado funcionario y doctores, reduciendo la	1. Mejorar la tasa de profesorado funcionario y doctores.	ALTA	Comisión Académica de Título Equipo decanal de	2017	En proceso	X SI <input type="checkbox"/> NO- Justificación: Las acciones realizadas hasta la fecha ha



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

		proporción de profesorado asociado.	2. Reducir la proporción de profesorado asociado.		la Facultat de Ciències Socials Departamentos implicados en la docencia Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV			hecho mejorar los porcentajes de profesorado funcionario y a tiempo completo, pero aún se deberá actuar en la misma línea en cursos posteriores.
<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		Equipo Rectoral Vicerrector responsable	2015		

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

				Gobierno de la UV		del profesorado Consejo de Gobierno de la UV			
				Fase 3- Convenio con AVAP y ANECA para evaluar el programa y certificación del DISEÑO		AVAP ANECA	Octubre 2015	Aprobado 2016	Finalizada
				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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

		Fase 6- Certificación del Programa DOCENTIA		AVAP ANECA	Inde term inad a		
--	--	--	--	---------------	---------------------------	--	--

**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 a las necesidades del programa formativo del Grado en trabajo Social. Para justificar esta afirmación tendremos en cuenta la estructura del profesorado del curso 2021-2022, distinguiendo por categoría docente y porcentaje de créditos que imparten.

La **tasa de profesorado a tiempo completo** se sitúa en un porcentaje de 54.62% del total de profesores, cifra que mejora la del curso anterior (50%). Al contemplar el número de créditos impartidos por este profesorado se observa que representa un 60.68%, resultado que se sitúa en la línea del curso 2020-2021 (60.52%). La **tasa de profesorado asociado** en el curso 2021-2022 se sitúa en 45.38% del profesorado, tasa que desciende respecto a la del curso anterior (50%).

Asimismo, si tenemos en cuenta la distribución total de créditos por categoría docente, el porcentaje de los créditos impartido por asociados es de 34.69% (un 35.48% en el curso 2020-2021). Estos resultados se deben básicamente a que se ha conseguido sacar a concurso y cubrir plazas de Ayudante Doctor y de Ayudante, aunque la política de personal aún limita la contratación de personal estable en formación en un contexto de restricciones presupuestarias, permitiendo recurrir, como alternativa, a la figura de profesorado asociado.

La participación docente de profesorado asociado en el grado en Trabajo Social es una de las claves para alcanzar elevados niveles de calidad docente en el título ya que, debido al perfil profesional del grado, es necesario implicar a profesionales de reconocido prestigio con amplia experiencia profesional en diferentes áreas de especialización. Ellas y ellos aportan un importante valor al proceso de enseñanza-aprendizaje, al compartir y transmitir su experiencia al estudiantado y trabajar con él las principales competencias requeridas en los citados perfiles profesionales. En este sentido, la **tasa de profesorado asociado** tiene una lectura particular en el grado en Trabajo Social. Sin embargo, el profesorado a tiempo completo es un recurso que facilita una organización y gestión óptimas del título y redunda en las sinergias entre docencia



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

e investigación. Por ello es conveniente trabajar en reducir esta tasa, implicando a los Departamentos en ampliar el porcentaje de profesores a tiempo completo, y en la medida que la legislación y los recursos lo permitan.

La tasa de **profesorado funcionario** implicado en la titulación de Trabajo Social ha sido de 24.62%, impartiendo el 25.06% de los créditos de la titulación. Estas cifras son ligeramente inferiores a la del curso pasado, y tiene relación con las cuestiones planteadas anteriormente. No obstante, si nos referimos al profesorado estable debe añadirse también a contratados doctores ya que cuentan con un contrato laboral de duración indefinida. De este modo, la tasa de profesorado estable asciende al 45,46% del profesorado y supera en cuatro puntos al curso anterior. El profesorado estable ha impartido un 42.38% de los créditos de la titulación, tasa mayor a la del curso anterior (36.52%). Conviene tomar en consideración que el profesorado ayudante doctor imparte un 17.32% de los créditos de la titulación (frente al 14.29% del curso anterior). Se trata de plazas de profesorado doctor con una expectativa de estabilización en función de su acreditación y la modificación de la legislación presupuestaria.

La tasa de **PDI-doctor** con docencia en la titulación se ha situado en un 51.54%, valor que está por encima al del curso 2020-2021 (45.24%). El profesorado doctor ha impartido el 53.55% de los créditos, un 1.15 por encima de la tasa del curso anterior.

Destacamos la mejora de la tasa de **Catedráticos (CU)** (3.85%) siendo los créditos impartidos por esta categoría docente de 0.94%. Del mismo modo, ha aumentado el porcentaje de profesorado **Titular de Universidad (TU)** (19.23%), superando el 14.29% del curso 2020-2021 y los créditos impartidos (17.44% frente al 15.79 del curso 2020-2021).

La categoría de **Contratado Doctor** se ha reducido (11.54) respecto al curso anterior (14.29%), así como los créditos impartidos (17.32% frente a 18.91 del curso anterior). La reducción de esta tasa se justifica por la mejora en la estabilidad del profesorado en la titulación, al pasar a **TU**.

El conjunto de datos expuestos conviene vincularlos con la trayectoria histórica y antecedentes de la titulación. El grado en trabajo Social procede de la antigua Diplomatura en Trabajo Social. Los estudios han ido evolucionando y transformándose a lo largo de los años, dándose un proceso de cambio significativo, tanto de los contenidos de los planes de estudio como de la estructura organizativa/académica y administrativa. Estos antecedentes, unidos al hecho de haber sido estudios de primer ciclo de área específica, justifican que la condición de doctor, tradicionalmente, no haya sido un criterio básico en la selección de profesorado. El paso a grado ha supuesto, por un lado, que una parte importante de profesorado actual se encuentre en posesión o en proceso de formación como doctor/a. Por otro lado, el haber pasado de una diplomatura a un grado de cuatro años explica la necesidad de incrementar el profesorado y ha



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

supuesto, en este sentido, un incremento de docencia por cubrir. Los datos muestran que la Universitat ha respondido de favorablemente a exigencia.

Es importante destacar también que hay profesorado asociado que son doctores y doctoras, pero que no podemos conocer su 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 todo el profesorado asociado, ya que la mayoría consiguen el título de doctor y doctora y no lo notifican para la incorporación del dato a las bases de datos de profesorado. De ser incorporado este perfil de docente en el cálculo de la **tasa de PDI-doctor**, el valor se vería incrementado.

En definitiva, los datos garantizan que el profesorado es suficiente y que dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de las funciones docentes en el título de Grado en Trabajo Social por la UV.

#### **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.**

En el grado en Trabajo Social, la docencia es impartida por profesorado de los Departamentos de Trabajo Social y Servicios Sociales, Sociología y Antropología Social, Psicología Social, Psicología Básica, Historia moderna y Contemporánea, Enfermería, Didáctica y organización escolar, Economía Aplicada, Derecho Penal, Filosofía del derecho y política y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Se trata de personal académico que 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 este sentido, son docentes que se implican en las actividades de investigación, desarrollo e innovación, vinculando la docencia a su línea de trabajo y, en conjunto, constituyen un profesorado 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 especialmente por una gran experiencia profesional relacionada con el ámbito de estudio.

Los criterios de asignación de la docencia, en general, responden fundamentalmente a planteamientos de trayectoria y especialización en la experiencia docente y profesional, combinado con antigüedad y categoría docente, los criterios de calidad y de adecuación al perfil de la asignatura toma relevancia respecto a otros criterios.

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

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS****EXPERIENCIA DOCENTE, INVESTIGADORA Y PROFESIONAL**

	TRINIENIOS	QUINQUENIOS	SEXENIOS
Curso 2018-2019	477	188	60
Curso 2019-2020	495	178	55
Curso 2020-2021	466	180	68
Curso 2021-2022	521	190	81

Los datos de la tabla muestran un incremento tanto en trienios y quinquenios. Es especialmente significativo el aumento en el número de sexenios que ha sido constante desde el curso 2018-2019 en el que se obtuvo 60 sexenios hasta los 81 correspondientes al curso 2021-2022.

Por otra parte, los datos de profesorado funcionario (Catedrático/a de Universidad y Titular de Universidad y Titular de Escuela Universitaria) para el curso 2021-2022 han sido de 34 profesores y profesoras que representan el 47,94% del total del conjunto de docentes del grado. Además, de forma más general, se ha pasado de 126 profesores y profesoras a 130, como consecuencia de la ampliación y ocupación en la oferta de plazas de tiempo completo.

En resumen, la evolución de los datos de la experiencia docente e investigadora del profesorado permite concluir este apartado diciendo que existe una ligera tendencia a mejorar la plantilla

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

El perfil del personal académico es adecuado, puesto que los *curriculum vitae* son ajustados a las enseñanzas que se imparten en las diferentes materias. El profesorado tiene competencia demostrada en las materias que imparte. Hemos de tener en cuenta que todo el personal docente e investigador del grado en Trabajo Social, como todo PDI de las universidades públicas, ha pasado por un proceso de selección, a través de un concurso público competitivo, en el que el perfil de la plaza tiene que responder a los conocimientos exigidos en cada una de las áreas implicadas en la docencia de la titulación. Por tanto, no solo ha tenido que acreditar de manera fehaciente su perfil docente e investigador, sino que ha tenido que superar un concurso público en el que se enfrenta a personas competentes en la misma área de conocimiento.

Es importante recordar, como se ha apuntado antes, que el personal asociado que imparte docencia en las distintas disciplinas que componen el plan de estudios de Grado en Trabajo Social es especialista en diversos ámbitos profesionales que están relacionados con el campo de inserción laboral en los que ejercerán los egresados y las egresadas de la titulación.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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

En este grado las prácticas externas tienen un peso curricular de 31.5 créditos, divididas en dos asignaturas Prácticas Externas I con 10.5 créditos que se imparte en el primer cuatrimestre de segundo curso y Prácticas Externas II con 21 créditos que se desarrolla en el segundo cuatrimestre de cuarto curso. En ambas asignaturas la configuración de la materia se distribuye en tres bloques con distinta carga según el curso, siendo estos:

- *Actividades formativas en la Universidad.*
- *Elaboración de trabajos y creación de herramientas.*
- *Actividades en el centro de prácticas.*

El procedimiento para la adjudicación de centros de prácticas se realiza en una sesión pública donde el estudiantado, siguiendo el orden de expediente académico, elige un centro de entre los propuestos. En el caso de las Prácticas Externas II, el listado de centros aparecerá vinculado a los itinerarios/menciones que tiene la estructura del curso cuarto del grado.

Previamente, y con la colaboración de ADEIT (Fundación Universidad-Empresa), se elabora el listado de oferta de centros de prácticas y una planilla específica por cada uno de ellos en la cual se describen las tareas que realizará el estudiantado durante su práctica. Esa descripción ha de garantizar que el estudiantado aplicará los conocimientos aprendidos durante la carrera y que le permitirá desarrollar una experiencia que contribuirá, de algún modo, con su formación académica.

Otra modalidad de acceso a las prácticas externas es por la vía del *autopracticum* por el cual es el/la propio/a estudiante quien gestiona su lugar de prácticas, condicionado a la aprobación de la Comisión de Prácticas de la Titulación, y siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- ✓ La/el estudiante no debe mantener vinculación de parentesco hasta el tercer grado con los responsables de la dirección del centro o con el/la tutor/a del centro, ni mantener ninguna relación contractual con el centro.
- ✓ El programa de prácticas propuesto debe ser adecuado al contenido de la Titulación.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

El calendario de prácticas, los listados de las organizaciones públicas y de interés social, así como la documentación a presentar se ubican en la web de la facultad mediante los siguientes enlaces:

[https://www.uv.es/csocdocs/PractiquesExternes/DocumentosGenerales/Cronograma\\_1er\\_quadrimestre\\_Grau\\_TS2.pdf](https://www.uv.es/csocdocs/PractiquesExternes/DocumentosGenerales/Cronograma_1er_quadrimestre_Grau_TS2.pdf) y  
[https://www.uv.es/csocdocs/PractiquesExternes/DocumentosGenerales/Cronograma\\_2on\\_quadrimestre\\_Grau\\_TS4.pdf](https://www.uv.es/csocdocs/PractiquesExternes/DocumentosGenerales/Cronograma_2on_quadrimestre_Grau_TS4.pdf).

Para valorar la idoneidad del personal académico que tutoriza las prácticas externas podemos tener en cuenta los resultados de la encuesta de evaluación del grado realizada por el estudiantado graduado. La última encuesta realizada (curso 2021-2022) indica que el grado de **satisfacción de las personas graduadas** con su tutoría académica de prácticas es bastante elevado, con un valor de 4.47 y con una satisfacción de las Prácticas externas de 4.13.

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. Se trata de que el futuro egresado o la futura egresada conozca las aplicaciones profesionales del conocimiento avanzado y de la investigación en el ámbito de la Acción Social. El profesorado que tutoriza las prácticas externas en la universidad, y en concreto en este grado, está formado para desarrollar dicha actividad, existiendo formación específica para esta tipología de asignaturas y motivando al profesorado que mayor relación tiene con las empresas u organizaciones públicas o privadas.

Teniendo en cuenta el Reglamento de Prácticas Externas de la Universitat de València (<http://www.adeituv.es/practicas-en-empresas/tutor-academico/funciones-del-tutor/>), el personal académico que tutoriza tienen las siguientes funciones:

- Hacer un seguimiento efectivo de las prácticas en coordinación con el tutor y la tutora de la entidad colaboradora.
- Facilitar al estudiante el calendario de tutorías para el seguimiento de las prácticas.
- Llevar a cabo el proceso evaluador de las prácticas del estudiante tutelado y emitir la correspondiente calificación cuando se trate de prácticas curriculares.

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.



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

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.

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



### DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS

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.

Por otro lado, el tutor y la tutora de empresa tienen una formación específica, en este caso Trabajo Social, aspectos que quedan claramente determinados en los convenios de prácticas que desarrolla el estudiantado. Como se ha comentado anteriormente los tutores y las tutoras de empresa también son destinatarias del proyecto para la evaluación y acreditación de los tutores y tutoras de prácticas externas.

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.

En cuanto a tutores y tutoras académicos, la Comisión de Prácticas Externas del grado en Trabajo Social (compuesta por el coordinador de prácticas externas de centro, el coordinador, un responsable de ADEIT, un PAS, un representante del estudiantado, coordinadora del título y coordinadores de las asignaturas de Prácticas externas de la titulación) se reúne para proceder a la asignación de tutores académicos al estudiantado, después de que estos hayan elegido el destino de las prácticas externas.

Las tareas docentes que implica la tutorización de prácticas incluyen el necesario contacto con el tutor o la tutora del centro de prácticas, a fin de ir perfilando el proyecto formativo, la realización de las tutorías necesarias con el estudiantado para garantizar que el desarrollo de las prácticas sea satisfactorio y realizar la evaluación final a partir de un proceso



**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

de docente de cada área implicada en la labor tutorial del TFG, se ponen en marcha una serie de reuniones específicas de coordinación necesarias para el buen funcionamiento del curso.

El proceso de evaluación del Trabajo Fin de Grado en la titulación de Trabajo Social establece que el/la estudiante podrá elegir en el momento de realizar el depósito, entre dos sistemas de evaluación:

- Evaluación del trabajo en su presentación escrita, cuya calificación podrá ser de 0 a 8. Esta evaluación será realizada por el tutor/a.
- Evaluación del trabajo en su presentación escrita y defensa oral, cuya calificación podrá ser de 0 a 10. Esta evaluación será realizada por un tribunal.

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

El título de Trabajo Social se implantó en el curso 2009-10. Desde sus inicios se evaluó el grado de satisfacción de la docencia, 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).

**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>		0	0	2	7.41
<b>Nivel básico NO FAVORABLE</b>		0	0	0	0
<b>Nivel básico FAVORABLE</b>	<b>Sin Autoinforme (no evaluado/da)</b>	14	38.89	3	11.11

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

	<b>del nivel avanzado)</b>				
	<b>MEJORABLE</b>	1	2.78	0	0
	<b>SATISFACTORIO</b>	3	8.33	5	18.52
	<b>NOTABLE</b>	7	19.44	3	11.11
	<b>EXCELENTE</b>	11	30.56	14	51.85
<b>Profesorado de la titulación evaluado</b>		36		27	
<b>Informes de responsables emitidos por la titulación</b>		36	100	27	100

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

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.

En el **bloque de materiales y guía docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de (4,11) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,04).

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En el **bloque de Metodología docente** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de (3,97) situándose en la misma línea con respecto al curso anterior (3,92).

En el **bloque de Coordinación** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de (3,94) y supone una ligera mejora con respecto al curso anterior (3,93).

En el **bloque de Actitud** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de (4,41) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,37).

En el **bloque de Atención de Alumnos** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de (4,27) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,11).

En el **bloque de Evaluación** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de (4,07) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,04).

En el **bloque Global** el resultado es positivo, ya que se alcanza un valor de (4,06) y supone una mejora con respecto al curso anterior (4,02).

El ítem mejor valorado en este bloque es, el **Actitud del profesorado** se han cumplido los aspectos fundamentales planteados en la guía docente, que ha obtenido un 4,41, quedando muy cerca de la media de la UV que es de (4,48).

El ítem que ha obtenido una puntuación más baja es el referente al de **Coordinación** que obtiene un valor positivo (3,94) muy ligeramente por debajo de la media de la Universitat de València 4,08).

**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 Trabajo Social no ha tenido recomendaciones en relación con el personal académico, señalando en los dos seguimientos que se han llevado a cabo, que las tasas de PDI doctor y PDI a tiempo completo han sido evaluadas como adecuadas.

**DIMENSIÓN 3- RECURSOS HUMANOS**

En la renovación de la acreditación el bloque fue valorado como ADECUADA, destacando la adecuación del personal a las demandas del plan de estudios y el número de catedráticos, catedráticas de cinco y titulares de dieciocho que participan en la docencia de este título.

En la valoración descriptiva se vio un número elevado de asociados afectados por la imposición de una tasa de reposición. Un dato que, como se ha indicado antes, hoy en día ya se está subsanando con el incremento de profesorado Ayudante Doctor. Un incremento que se ha ido produciendo como correlato del descenso, desde cursos anteriores, de profesorado Titular de Escuela Universitaria (TEU) que en este curso 2021-2022 es de un 3.08%, y de la desaparición de los catedráticos de Escuela Universitaria (CEU). Ambos eran perfiles muy característicos de la trayectoria del PDI en lo que venía siendo una diplomatura y que se han visto sustituidos progresivamente por la incorporación de nuevos docentes como Ayudante Doctor.

Así pues, en la evolución de las categorías de profesorado en los últimos cursos académicos destacamos el colectivo de ayudantes doctor que va consolidando la tendencia alcista en el PDI a tiempo completo. Además, es la forma de que accedan a la titulación profesorado joven con trayectorias excelentes y con un claro deseo de vincularse con la titulación a largo plazo. Esta medida ha llevado también a un incremento en la tasa de PDI titular como hemos visto en el apartado anterior, suponiendo un ajuste en el número de profesorado asociado con el que se contaba.

Cabe destacar también el amplio incremento en el número de PDI doctor, así como, el aumento registrado en trienios, quinquenios y en especial en sexenios como hemos visto anteriormente. Lo que nos viene a indicar la mejora en la productividad en investigación del profesorado del grado en Trabajo Social.

**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				

**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				
<b>PUNTOS FUERTES</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)					
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).					
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.					
<b>PUNTOS DÉBILES</b>	<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>AGENTE</b>	
Elevado número de profesorado Asociado.	Mejorar la Tasa de PDI funcionario	Mucha	A Medio plazo	Equipo decanal de la Facultat de Ciències Socials Departamentos implicados en la docencia Comisiones de Contratación Comisión de Profesorado de la UV	