

mérito preferente, porque se entiende que el aspirante se ha dedicado especialmente a la formación investigadora, pero es importante presentar méritos en este apartado. No solo es relevante las horas de docencia impartida y la evaluación docente obtenida por ello sino también las aportaciones al realizar material y publicaciones docentes. La experiencia profesional también se valora pero no es considerado un mérito preferente.

Durante el tiempo de contrato de la figura de ayudante doctor, además de desempeñar labores docentes es imprescindible seguir desarrollando y afianzando la carrera investigadora puesto que estos méritos son de máxima importancia de cara a obtener la acreditación para la siguiente figura contractual: profesor Contratado Doctor. En este caso, los méritos investigadores deben ser de mayor relevancia considerándose sobre todo las publicaciones científicas (especialmente artículos originales, JCR y con autoría preferente). Como novedad, se considera especialmente la presentación de patentes, la participación en proyectos y contratos de investigación y la dirección de tesis doctorales. También es muy importante la experiencia docente tanto en grado como en máster y su evaluación (Programa DOCENTIA). También es muy relevante participar en proyectos de innovación docente y elaborar materiales. La figura de contratado doctor es una figura con docencia a tiempo completo en la universidad y estable, constituye un contrato laboral indefinido. Una vez obtenida la acreditación para esta figura el aspirante deberá superar el proceso de contratación que establezca cada universidad.

La propia dinámica universitaria y la experiencia desarrollada para alcanzar la figura de contratado doctor, hace que si se mantiene el ritmo de trabajo, solo sea cuestión de tiempo que se alcancen los méritos para optar a la figura de Titular de Universidad (personal funcionario). En este caso, solo ANECA tiene la competencia para acreditar los méritos para esta figura, bajo el programa ACADEMIA. Los criterios de evaluación y baremos son específicos para cada área. Fisioterapia se evalúa dentro del área de Especialidades Sanitarias. De nuevo, los méritos que más se consideran son los investigadores y docentes. El programa ACADEMIA establece un sistema de criterios de evaluación considerando méritos obligatorios y méritos complementarios y tres niveles de calificación A, B o C. En la página web de ANECA se pueden consultar los criterios específicos pero en líneas generales se deben acreditar un elevado número de publicaciones JCR con autoría preferente y primer cuartil, las patentes deben estar en explotación y se debe participar en proyectos de investigación considerándose el grado de participación, duración y cuantía recibida. Con respecto a la docencia, se valora la actividad docente universitaria de calidad desempeñada, la elaboración de publicaciones docentes y la participación en proyectos docentes. Sin lugar a dudas, alcanzar la acreditación a esta figura es demostrar una trayectoria investigadora y docente consolidada y autónoma.

Una vez alcanzada la plaza de titular de universidad es posible seguir progresando en la carrera docente, hasta alcanzar la figura más alta del escalafón: catedrático de universidad. Para acreditarse en esta figura, se deben aportar méritos sobre todo de carácter investigador que evidencien la especialización del aspirante en un área concreta con grandes y relevantes aportaciones de

conocimiento. También se considerará la participación en tareas de gestión universitaria mediante cargos de relevancia.

Bibliografía

1. Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

2. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA. 2022 [citado 17 noviembre 2022]. Disponible en: <https://www.aneca.es>

Palabras clave: Universidades; Docentes; Fisioterapia

Keywords: Universities; Faculty; Physical Therapy Specialty

<https://doi.org/10.1016/j.ft.2023.03.008>

P-8

LOSU: ANÁLISIS E IMPLICACIONES PARA LA CARRERA PROFESIONAL DENTRO DEL ÁREA DE FISIOTERAPIA

E.M. Medrano Sánchez¹, J. Seco Calvo²

¹ *Departamento de Fisioterapia. Vicedecana de Fisioterapia. Facultad de Enfermería. Fisioterapia y Podología. Universidad de Sevilla. Secretaria de la Conferencia Nacional de Decanos de Facultades de Fisioterapia*

² *Profesor titular de Fisioterapia. Departamento de Enfermería y Fisioterapia Universidad de León. Vicepresidente de la Conferencia Nacional de Facultades de Fisioterapia de España*

Resumen: El pasado mes de junio se aprobó el anteproyecto de ley de la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario, en la que se pretende lograr cuatro objetivos esenciales, entre los que se encuentran impulsar una Universidad de calidad, accesible, equitativa e internacionalizada, y promocionar la producción de conocimiento, lo que implica una mayor dotación presupuestaria para la investigación. El tercer objetivo que se redacta en la Ley se centra en los aspectos financieros, así como recursos humanos adecuados en el seno de la Universidad.

Con esta ponencia, pretendemos presentar un análisis claro de las implicaciones que tendrá esta nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario en la carrera profesional de los profesores del área de Fisioterapia.

En el Título X se describen los procedimientos para acceder a las figuras de titular de universidad y catedrático de universidad funcionarios, se deberá contar con la acreditación de ANECA, y concursar a las plazas correspondientes. Desaparecen las figuras de profesor contratado doctor y profesor colaborador, dando paso a la creación de plazas de Profesor Permanente, mediante contratación de duración indefinida, a las que se podrá también acceder previa acreditación y presentación a los concursos correspondientes.

La reacción de los sindicatos no se ha hecho esperar y se presentaron sendas reclamaciones, algunas de las cuales se han aceptado para su incorporación a la redacción más reciente del anteproyecto de ley.

Aun así, sigue habiendo cierto descontento con la nueva ley y los sindicatos siguen viendo imprecisa e inestable la promoción hacia la estabilidad del profesorado.

Introducción: Tras dos décadas sin que se haya modificado la legislación universitaria de forma profunda, como se hizo en la Ley Orgánica 3 6/2001, de 21 de diciembre, aún en vigor, el Ministerio de Universidades ha propuesto esta nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario, cuyo anteproyecto fue aprobado el pasado mes de junio y que aún está pendiente de ser aprobada por el Consejo de Ministros.

El anteproyecto expresa las diversas motivaciones para el desarrollo de esta nueva legislación, centradas por un lado en el envejecimiento de la plantilla funcional, especialmente en las figuras de profesorado titular y catedrático, así como en la precariedad que afecta a una parte considerable del profesorado contratado.

Aparte, con esta nueva Ley se pretende dar más garantías para una mayor igualdad, la cual en la actualidad no ha llegado a convertirse en una realidad en el ámbito académico universitario, habiendo aún ciertas áreas en las que se detecta un claro sesgo de género, especialmente en los estamentos de tomas de decisiones.

Esta Ley plantea cuatro objetivos esenciales, entre los que se encuentran impulsar una Universidad de calidad, accesible, equitativa e internacionalizada, y promocionar la producción de conocimiento, lo que implica una mayor dotación presupuestaria para la investigación.

El tercer objetivo que se redacta en la Ley se centra en los aspectos financieros, así como recursos humanos adecuados en el seno de la Universidad. Respecto al personal docente e investigador, se propone terminar con la precariedad en el empleo universitario y el establecimiento de una carrera académica estable y predecible. Se establecen tres niveles de progresión frente a los cuatro vigentes hasta ahora. Por otra parte, se reduce del 40 al 8% el máximo de contratos de carácter temporal del personal docente e investigador que pueden estar vigentes en las universidades públicas, y se aumenta el porcentaje mínimo de profesorado funcionario que prestarán sus servicios en las universidades públicas hasta alcanzar como mínimo un 55% del total. Esta norma persigue poner fin a la precariedad de determinadas figuras del profesorado contratado, ofreciendo vías de entrada adecuadas para que continúen la carrera académica si cumplen determinados requisitos. Asimismo, se incentivan programas de estabilización y promoción de forma transitoria y se garantiza la equiparación de derechos y deberes académicos del profesorado funcionario y contratado.

Objetivo: Presentar un análisis claro de las implicaciones que tendrá esta nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario en la carrera profesional de los profesores del área de Fisioterapia.

Todas las acciones a llevar a cabo en relación al personal docente e investigador se desarrollan en el Título X, en el que detallan los nuevos criterios para pasar a formar parte de la plantilla de personal funcionario, como de la de personal contratado. De este modo, para acceder a las figuras de titular de universidad y catedrático de universidad funcionarios, se deberá contar con la acreditación de ANECA, y concursar a las plazas correspondientes. Desaparecen las figuras de profesor contratado doctor y profesor colaborador, dando paso a la creación de plazas de Profesor Permanente, mediante contratación de duración indefinida, a las que se podrá

también acceder previa acreditación y presentación a los concursos correspondientes.

En el apartado de disposiciones transitorias, se detallan los mecanismos para la adaptación de las figuras aún vigentes a las nuevas figuras de personal contratado, entre las que se encuentran las de profesores/as asociados/as.

Ante diversos articulados de esta nueva Ley se han vertido ríos de tinta en prensa, dando lugar a números titulares, algunos de ellos llamativos y que podrían incluso llevar a equívocos.

Aparte, la reacción de las agrupaciones sindicales no se ha hecho esperar y se presentaron sendas reclamaciones, algunas de ellas se han aceptado para su incorporación a la redacción más reciente del anteproyecto de ley. Pero aún quedan cuestiones sin resolver y para las cuales piden los sindicatos nuevas negociaciones.

Conclusión: A pesar de que el texto de la nueva Ley aparentemente establece con meridiana claridad los procedimientos y garantías para el acceso a los distintos cuerpos docentes, tanto funcionariales como contratados, sigue habiendo descontento con la respuesta que se pretende dar a la renovación de la plantilla, y los sindicatos siguen viendo imprecisa e inestable la promoción hacia la estabilidad del profesorado. Y esto resulta de particular relevancia en el área de Fisioterapia, en el que el 84,2% de los docentes pertenecen al PDI laboral, y solo el 43,6% de los profesores se dedican a la docencia a tiempo completo. Por tanto, es perentorio disponer de un marco jurídico adecuado que garantice la estabilidad de las plantillas docentes y mejore la situación de la carrera profesional del profesorado, particularmente de los fisioterapeutas.

Bibliografía

1. Anteproyecto de la Ley Orgánica del Sistema Universitario. Ministerio de Universidades, 21 de junio de 2022.
2. www.feccoo.org
3. www.csif.es
4. <https://www.ugt-sp.es/sectores/ensenanza>
5. <https://gdempresa.gesdocument.com/noticias/nueva-ley-universitaria>

Palabras clave: Universidades; Docentes; Fisioterapia

Keywords: Universities; Faculty; Physical Therapy Specialty

<https://doi.org/10.1016/j.ft.2023.03.009>

P-9

LECCIONES APRENDIDAS TRAS EL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN FISIOTERAPIA

R. Fernández Cervantes^{1,2}, S. Rivas Neira¹

¹ Área de Fisioterapia. Facultad de Fisioterapia. Universidade da Coruña. A Coruña

² Asociación Española de Fisioterapeutas en Educación Superior

Resumen: La infección provocada por el virus SARS-CoV-2 ocasionó que la OMS la calificase, el 11 de marzo de 2020, como pandemia COVID-19. Esto provocó la adopción de medidas de restricción de la movilidad y aislamiento de la población.