

A portrait of Amparo Navarro, a woman with shoulder-length brown hair, smiling. She is wearing a light purple blazer over a white top. The background is a light-colored wall with horizontal lines.

TÚ HACES EL CAMBIO

Amparo Navarro

Candidata al Rectorado de la Universidad de Alicante

**PRO
GRA
MA**

A logo consisting of a white duck standing next to a ballot box. The ballot box has the text '¡VOTA!' written on it.

¡VOTA!

#AmparoRectoraUA

www.amparocandidataua.es



PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

#AmparoRectoraUA





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

La plantilla de profesorado de la UA destaca por su alta preparación y grado de cumplimiento, aunque hay varias cuestiones sobre las que urge actuar: es necesario asegurar el relevo generacional, incorporando profesorado más joven; hay que eliminar cargas burocráticas para facilitar la labor docente e investigadora y es fundamental consolidar las plantillas, para disminuir la temporalidad. Estos son nuestros objetivos:

OBJETIVO 1: Asegurar el relevo generacional del PDI.

- Estudiar las necesidades estructurales de plantilla de PDI por áreas de conocimiento, contemplando el encargo docente del área, la actividad investigadora, la edad, el sexo, la proporción de profesorado estable, grado de funcionariado y composición por categorías.
- Atraer y captar el talento mediante la utilización de las figuras contractuales de la legislación universitaria y la Ley de la Ciencia.
- Ayudar para la concurrencia a todas las convocatorias de captación de talento: Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Beatriz Galindo y GenT.
- Incrementar el número de plazas de ayudante y ayudante doctor, atendiendo a criterios académicos, de méritos de investigación y de relevo generacional.
- Incrementar las ayudas en el programa propio de investigación orientadas a facilitar la retención y captación de talento.
- Reclamar las modificaciones legales necesarias para recuperar las reducciones de dedicación docente a partir de los 60 años. Transitoriamente, se estudiarán todas las posibilidades al alcance de la UA para disminuir la dedicación docente en esas circunstancias.





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 2:
Aumentar el reconocimiento integral de las tareas de dedicación docente, investigadora, de transferencia y gestión.

ACCIONES PARA LOGRARLO

- Reducir la dedicación docente máxima para el profesorado, de 30 a 24 créditos.
- Rebajar el límite inferior de dedicación docente del PDI hasta 6 ECTS anuales por incentivos resultantes de los méritos relevantes de investigación.

- Asegurar la promoción del profesorado laboral acreditado a una categoría superior sin necesidad de agotar el plazo máximo de duración del contrato en vigor.
- Eliminar la exención plena de tareas de docencia y tutoría para todos los cargos de la Universidad, excepto para la rectora o rector.
- Aumentar el reconocimiento en el Plan de Ordenación Docente (POD) por la dirección de TFG y TFM y por la participación en sus tribunales.
- Aumentar el reconocimiento en el POD de las tareas relacionadas con los estudios de doctorado, como dirección y tutorización de tesis doctorales, participación en tribunales o la coordinación de un programa.
- Aumentar el reconocimiento en el POD de las tareas de gestión académica y científica (gestión de proyectos, participación activa en comisiones, coordinación de titulaciones, etc.).
- Dotar de mayor reconocimiento en el POD de la tutorización de prácticas externas.





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 2

ACCIONES PARA LOGRARLO

- Reconocer en el POD la captación de recursos públicos y privados.
- Reconocer de oficio los trienios a ayudantes, ayudantes doctores y al personal investigador en formación con contrato laboral.
- Reconocer en el POD de las actividades de transferencia de conocimiento.
- Reconocer las actividades de divulgación científica.
- Reconocer los sexenios de la Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP) a efectos económicos y docentes.
- Proponer el reconocimiento de la docencia impartida por ayudantes y contratados predoctorales a efectos de los quinquenios de docencia.
- Abogar por la reducción de la ratio estudiantes/docente en el nuevo modelo de financiación de las universidades públicas valencianas para mejorar la calidad de la docencia.
- Instar a la administración competente al reconocimiento del complemento autonómico en relación con todas las categorías laborales.
- Explorar la posibilidad de permitir el intercambio de quinquenios docentes de TU por los de CU cuando proceda, una vez alcanzados los máximos quinquenios contemplados por la legislación vigente.
- Mejorar las condiciones del profesorado emérito: posibilidad de aprobación triennale incremento retributivo.
- Exigir a la Generalitat Valenciana que dé luz verde a la puesta en marcha del III Convenio del Personal Laboral de las Universidades Públicas Valencianas.





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 2 ACCIONES PARA LOGRARLO

- Introducir un coeficiente corrector en el encargo docente en grupos con más de 50 estudiantes matriculados, así como en aquellos donde se haya solicitado un número determinado de adaptaciones curriculares.
- Abogar por la revisión y refuerzo del índice de experimentalidad para la docencia práctica en el nuevo modelo de financiación de las universidades públicas valencianas.
- Trabajar con la Agencia Estatal de Investigación para mejorar los formatos CVN y CVA y adaptarlos a las necesidades y actividades actuales del PDI para que incluyan, entre otros nuevos apartados, el de divulgación científica y el de dirección de TFG/TFM y de revistas científicas.





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 3: Reducir la temporalidad y consolidar las plantillas.

ACCIONES PARA LOGRARLO

- Establecer mecanismos que faciliten el desarrollo de la carrera académica al profesorado asociado.
- Implementar un plan para incentivar la realización de la tesis doctoral al profesorado colaborador y TEU no doctor que lo desee, así como para la obtención de un sexenio de investigación en el caso del profesorado en general que no lo tenga vigente.

- Poner en marcha el nuevo contrato de trabajo indefinido para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación.
- Promover a figuras estables los investigadores e investigadoras de larga duración.
- Establecer criterios claros y públicos para la dotación de plantilla de PDI que, además de contemplar los criterios actuales de carga y capacidad, tengan en cuenta factores como la precariedad, la edad media del profesorado y la actividad de investigación y transferencia desarrollada por el departamento.
- Regular y desarrollar normativamente la figura de profesorado sustituto prevista en el III Convenio del Personal Laboral de las Universidades Públicas.
- Calcular la capacidad docente de un Departamento incluyendo los créditos que su profesorado no pueda deducirse, por haber llegado al mínimo, como criterio para la dotación de plantilla.





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 4:
**Disminuir y optimizar
las tareas de gestión realizadas
por el PDI en docencia e
investigación.**

ACCIONES PARA LOGRARLO

- Elaborar un diagnóstico de la situación a partir del análisis de los procesos que son susceptibles de ser simplificados (gestión de proyectos, solicitudes, formularios, informes...)
- Establecer un plan de reducción de la burocracia y simplificación de los procesos.
- Reforzar el apoyo administrativo al PDI.
- Fortalecer la Unidad de Apoyo a la Investigación, a efectos de asesoramiento en materia de acreditaciones, sexenios, etc.
- Revisar y agilizar el sistema de compras de material y contratación de viajes.





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 5:
Mejorar los mecanismos de contratación por incidencias sobrevenidas que requieran la sustitución del profesorado y el personal investigador.

ACCIONES PARA LOGRARLO

- Utilizar la figura del *contrato de interinidad por sustitución*.
- Crear una bolsa de trabajo de profesoras y profesores sustitutos por área de conocimiento que permita agilizar los procesos de contratación.
- Agilizar los procesos de contratación del personal investigador con cargo a proyectos.





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 6: Conciliar la vida laboral y personal; mejorar las condiciones de trabajo.

ACCIONES PARA LOGRARLO

→ Elaborar un protocolo en el que se establezcan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, así como las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

- Establecer un plan de teletrabajo para todo el personal docente e investigador, especialmente para momentos de emergencia. Se realizarán pruebas piloto para todos los puestos, con simulacros de emergencia anuales para todos ellos, con evaluación de la calidad por parte de superiores y de usuarios, con el fin de que la UA esté adecuadamente preparada para situaciones de emergencia como las vividas con motivo de la covid-19.
- Velar para que la asignación de horarios tenga en cuenta las cuestiones de dependencia en el ámbito familiar.
- Establecer medidas para compensar las interrupciones en la carrera profesional (por maternidad/paternidad, enfermedades de larga duración propias o de familiares, y situaciones análogas).
- Reducir el encargo docente para el profesorado que tenga hijos o hijas menores de 3 años.
- Fomentar y ampliar las medidas de conciliación combinadas con procesos eficientes de sustitución de personal.
- Fortalecer iniciativas innovadoras en el seno de la Escuela de verano.





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 6 ACCIONES PARA LOGRARLO

- Evaluar la posibilidad de facilitar un servicio de guardería para los hijos e hijas del personal universitario (PAS, PDI, estudiantado).
- Estudiar la viabilidad de realizar aportaciones al plan de pensiones promovido por la Universidad de Alicante.
- Desarrollar plataformas tecnológicas y proporcionar la formación necesaria para ser utilizadas por el conjunto del personal de la UA, para mejorar y adaptar las metodologías de teletrabajo.





PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 7: Incorporar la salud laboral como principio básico de gestión.

ACCIONES PARA LOGRARLO

- Poner en marcha un gabinete psicológico a disposición de la comunidad universitaria.
- Impulsar las clínicas universitarias (Optometría y ALINUA) como herramienta para mejorar la salud laboral de la comunidad universitaria y para desarrollar políticas de responsabilidad social, y como apoyo para la docencia práctica en los grados y másteres relacionados, para la investigación, la transferencia de conocimiento y como herramienta para las políticas de responsabilidad social.

- Potenciar la práctica del deporte y la actividad física entre el alumnado, el PAS y el PDI, mediante las actividades físicas dirigidas, las ligas internas y el estudio de la creación de un gabinete de ejercicio físico para la vida saludable.
- Proporcionar formación específica del PDI con equipos de personas a su cargo en materia de gestión de recursos humanos y de prevención de riesgos laborales, especialmente de carácter psicosocial.
- Poner en marcha un *programa de acompañamiento en la jubilación* para todo el personal de la UA, dirigido desde el Servicio de Prevención, para facilitar durante el primer año la atención psicológica, legal, formación en aspectos motivacionales y de autoestima, administración del tiempo, etc.
- Poner en marcha un *Programa Senecti*, para que el profesorado jubilado mantenga la relación con la UA, de forma similar a como se hace con el *Programa Alumni*.
- Apoyar todas las actividades deportivas que se practican en la UA, con especial atención a las minoritarias, y que ayuden a mejorar la salud laboral y preparar la jubilación.





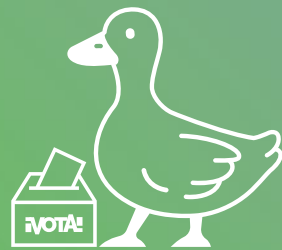
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

OBJETIVO 7 ACCIONES PARA LOGRARLO

→ Promover y facilitar el uso de las instalaciones deportivas, aplicando condiciones económicas más reducidas para el personal de la UA, especialmente en el primer uso, y como forma de fidelización.

→ Definir y poner en marcha los planes de contingencias necesarios para responder con la máxima premura a las situaciones de emergencia y fuerza mayor que se produzcan en la UA para garantizar la continuidad de su actividad y minimizar su impacto. En ellos, se detallarán claramente las actividades a realizar, las funciones y obligaciones del personal implicado y el plan de comunicación.





#AmparoRectoraUA

www.amparocandidataua.es