

ÁREA 3

El personal docente e investigador



Alfonsa Rectora | JUNTOS
CREAMOS
FUTURO

3 EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Impulso, estabilidad, formación y reconocimiento de la dedicación académica

El PDI debe sentirse respaldado por la universidad en un entorno que le proporcione bienestar, seguridad y favorezca el desarrollo de su carrera académica. Para ello, resulta esencial disponer de recursos adecuados, procesos administrativos ágiles y programas de formación que impulsen su crecimiento profesional y su capacidad docente e investigadora.

La universidad tiene la responsabilidad de reconocer el esfuerzo y el compromiso de su profesorado, así como de promover condiciones laborales que contribuyan a la estabilidad y al bienestar. El futuro de la institución y su avance hacia la excelencia dependen, en buena medida, de que la carrera académica sea atractiva, predecible y adecuadamente valorada. En este contexto, es especialmente importante que las personas investigadoras jóvenes puedan iniciar su trayectoria académica en condiciones estables y con perspectivas claras de promoción. Asimismo, el profesorado debe sentirse acompañado en su avance profesional, con asesoramiento adecuado y una carga administrativa razonable, apoyada por procesos digitalizados. Finalmente, la dedicación académica, en todas sus dimensiones, debe ser reconocida y puesta en valor.

Cada una de las líneas de actuación se integrará en un sistema estructurado de revisión y seguimiento, orientado a asegurar su correcta ejecución, su actualización y su coherencia con los marcos normativos y académicos vigentes.

El desafío de esta área de actuación radica, por tanto, en atraer y retener talento, impulsar, estabilizar y consolidar la carrera académica y reforzar una cultura de reconocimiento y formación continua, con la mirada puesta en un futuro que ofrezca mejores condiciones para el PDI.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A. Impulso a la estabilización del PDI temporal

A.1. Diseñar y ejecutar un Plan de Estabilización del Profesorado Temporal, conforme a las disposiciones transitorias séptima, octava, novena bis y décima segunda de la LOSU, median-

te un proceso de escucha activa al profesorado asociado y sustituto. Se analizará cada caso de manera individual, en coordinación y consulta con las direcciones de los departamentos, para definir el itinerario de estabilización más adecuado.

A.2. Favorecer la promoción del profesorado asociado y sustituto con una trayectoria continuada en la UMU, al menos cinco cursos académicos de los últimos siete, facilitando opciones acordes a cada situación, como contratos predoctorales para no doctoras y doctores, plazas de profesorado ayudante doctor, o promoción a plazas de profesorado permanente laboral para quienes cuenten con la acreditación correspondiente.

A.3. Trasladar al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades la necesidad de garantizar que la promoción del profesorado vinculado a plazas María Goyri no afecte negativamente a la financiación universitaria, de manera que sea posible continuar avanzando en su estabilización.

A.4. Mantener la posibilidad de que el profesorado ayudante doctor pueda acceder a figuras de mayor rango académico una vez obtenida la acreditación a una figura de profesorado de rango superior, sin necesidad de agotar la totalidad de su contrato, siempre que concurren las condiciones requeridas, y revisando, allí donde exista saturación persistente, la recuperación o creación de grupos docentes adicionales.

A.5. Mejorar la eficiencia de los procesos de selección y asignación del profesorado sustituto mediante la optimización de las herramientas informáticas de gestión y la configuración necesaria del personal administrativo que se requiere. Se incorporarán criterios que faciliten una mayor adecuación entre los perfiles y capacidades específicas del profesorado y las asignaturas objeto de sustitución. Se evitará, en particular, el recurso estructural al profesorado sustituto para cubrir necesidades permanentes de coordinación, y se revisará el reconocimiento del trabajo real de coordinación.

A.6. Reducir progresivamente la dependencia de la figura de profesorado asociado, salvo en las áreas en las que se requiera la experiencia profesional externa de estos perfiles, garantizando que cumpla efectivamente esa función y con una dedicación docente proporcionada y ajustada a su reconocimiento profesional, y potenciar la figura del Profesorado Ayudante Doctor como vía preferente de acceso a la carrera académica, incluyendo, cuando proceda, la revisión de los baremos de acceso y evaluación del Profesorado Ayudante Doctor para adecuarlos mejor a las necesidades de las áreas y a la calidad docente e investigadora exigible.

Estabilidad para el profesorado, más futuro para la UMU



A.7. Ofrecer acompañamiento y orientación al profesorado en situación temporal, facilitando recursos formativos que apoyen su desarrollo docente, investigador y académico para avanzar de forma sólida y progresiva en su trayectoria universitaria.

B. Rejuvenecimiento de la plantilla de acuerdo con una planificación estratégica del profesorado

B.1. Elaborar un Plan de Relevo Generacional para la oferta de plazas de profesorado, incrementando progresivamente dicha oferta sobre la base de basado en un estudio de la estructura y la edad de la plantilla de PDI. Se desarrollará un mapa de necesidades por centros, áreas y titulaciones que permita identificar las necesidades de renovación y de relevo generacional, para seguir avanzando hacia la excelencia, y atender de manera eficaz la demanda de PDI. La convocatoria de plazas se coordinará con la estrategia de estudios e investigación de la universidad y tendrá en cuenta, entre otros aspectos, la proyección internacional de nuestros títulos, para asegurar una planificación sostenible a medio y largo plazo, en coordinación y consulta con departamentos y centros. Asimismo, se instará al Gobierno regional a que se dé cumplimiento al Acuerdo Marco para la mejora del empleo público (BOE-A-2026-2883) con el fin de contar con los recursos económicos necesarios.

B.2. Identificar las áreas en las que no se estén produciendo defensas de tesis doctorales al ritmo necesario para afrontar el relevo generacional y diseñar, junto con los departamentos, un plan de refuerzo, acompañamiento y búsqueda de soluciones.

B.3. Negociar con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) el procedimiento interno de adscripción de los puestos del profesorado funcionario y laboral a los ámbitos de conocimiento, así como la adscripción de especialidades, en el marco de la autonomía universitaria, y conforme a real decreto actualmente en tramitación, asegurando una definición más precisa de perfiles y especialidades en las convocatorias.

B.4. Promover convenios docentes de intercambio con universidades extranjeras, entre ellas, las relacionadas con EUniWell, así como la participación en redes internacionales, valorando adecuadamente este esfuerzo del profesorado, en los procesos de evaluación y en los modelos de dedicación y asignación docente.

B.5. Incrementar la dotación presupuestaria destinada a la convocatoria de licencias por permiso sabático y flexibilizar las condiciones de participación, de manera que su concesión contribuya al fortalecimiento de las redes internacionales en las que la UMU participa: EUniWell, redes doctorales y universidades con titulaciones conjuntas.

C. Apoyo, orientación y formación durante la carrera académica

C.1. Crear una Unidad de Apoyo al Profesorado que realice un acompañamiento y asesoramiento integral al PDI desde la etapa de su incorporación, durante su estabilización y consolidación, con funciones definidas y circuitos de atención claros.

C.2. Proporcionar asesoramiento en los procesos de acreditación y evaluación (incluidos, cuando proceda, los sexenios de investigación y de transferencia), promoviendo una cultura de mejora académica continua y de promoción profesional, potenciando el papel de la Biblioteca en dicho asesoramiento.

C.3. Apoyar al profesorado que participe en docencia bilingüe mediante formación, capacitación lingüística y reconocimiento. Se coordinarán la oferta de cursos de idiomas y las pruebas de cualificación para el profesorado, priorizando la acreditación necesaria para la docencia en inglés y para la participación en redes internacionales, como EUniWell y CMN.

C.4. Diseñar un Plan de Acogida con acciones de acompañamiento y mentoría para el profesorado de nueva incorporación, con reconocimiento a la dedicación del profesorado involucrado como mentor. Esta acogida incluirá, en coordinación con la Escuela de Formación Continua, el Plan de Formación obligatorio para el profesorado ayudante doctor durante su primer año de docencia.

C.5. Elaborar manuales de acogida para el PDI de reciente incorporación que faciliten su integración académica, administrativa y social, aceleren su productividad en docencia e investigación, homogeneicen información clave y garanticen el cumplimiento normativo.

C.6. Asesorar y apoyar al profesorado ayudante doctor para que supere con éxito la evaluación intermedia, obligatoria transcurridos los tres primeros años de contrato, en coordinación con el Vicerrectorado de Calidad y Mejora Continua, estableciendo circuitos claros de apoyo y seguimiento.

C.7. Elaborar, en coordinación con la Escuela de Formación Continua, el Plan de Formación Corporativa para el PDI, garantizando que el profesorado tenga acceso a actuaciones en materia de formación del profesorado, de innovación y de evaluación docente, incorporando formaciones en prevención, sensibilización y detección de violencias sexuales, así como en

atención a la diversidad y que el profesorado pueda disponer de la capacitación necesaria en competencias esenciales (digitales, uso responsable de la IA generativa en docencia e investigación, entornos híbridos y virtuales, inglés, liderazgo, protec-

ción de datos, innovación metodológica, evaluación orientada al aprendizaje, competencias para la internacionalización académica y tutorización de movilidad), con una actualización continua, también en formato asíncrono, alineada con los retos tecnológicos y sociales actuales.

C.8. Proporcionar formación sobre la carrera investigadora y de transferencia del conocimiento, incluyendo actividades concretas sobre ética e integridad científica, difusión y publicación de los resultados de investigación, ciencia abierta, propiedad intelectual y las capacitaciones obligatorias vinculadas a determinadas actividades de investigación.

C.9. Proporcionar formación sobre prevención de riesgos laborales y salud mental, así como capacitación para la prevención, sensibilización y detección en materia de violencias sexuales (LO 10/2022).

C.10. Atender y apoyar al PDI con discapacidad, aplicando las directrices recientemente publicadas por CRUE, garantizando accesibilidad, ajustes razonables y condiciones de desempeño en igualdad.

Acogida, apoyo y seguimiento para construir una carrera académica



D. Atracción y retención del talento

D.1. Optimizar los procesos de selección y el diseño de los baremos de contratación, alineándolos con los principios de contratación abierta, transparente y basada en méritos (Open Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers; OTM-R) del sello HR Excellence in Research (HRS4R). Se incorporarán salvaguardas de integridad y prevención de prácticas irregulares, para garantizar transparencia, objetividad e igualdad de oportunidades, en coherencia con el mandato de rendición de cuentas, transparencia e integridad de la LOSU (art. 39) y de los Estatutos de la Universidad de Murcia (art. 77), favoreciendo la atracción de talento joven y el desarrollo de la carrera investigadora.

D.2. Maximizar la difusión y publicidad de las nuevas plazas de PDI, condición esencial para atraer talento y, en algunas áreas, recuperar especialistas altamente cualificados. Se utilizará la condición de Local Contact Point de la

Red EURAXESS para publicitar capacidades y atraer a candidatas y candidatos excelentes a las plazas de profesorado ayudante doctor.

D.3. Organizar anualmente las Jornadas de Atracción y Retención de Talento, como mercados de trabajo académicos, para conectar a investigadoras e investigadores noveles con departamentos y centros, aprovechando para ello las alianzas EUniWell y G9 Universidades.

D.4. Regular e incentivar la contratación de profesorado visitante, en cualquier ámbito del conocimiento, para tareas docentes, investigadoras, de transferencia e intercambio de conocimiento e innovación. Esta figura resulta especialmente adecuada para incorporar, durante periodos acotados, perfiles externos que refuercen el PDI de áreas o titulaciones que así lo requieran, estudiando, cuando proceda, su posible encaje en itinerarios de estabilización posterior.

D.5. Fomentar la contratación de profesorado distinguido (personal investigador en activo que desarrolle su carrera en el extranjero y cuya excelencia sea reconocida internacional-

mente) para desarrollar tareas docentes, de investigación o transferencia del conocimiento.

D.6. Renovar el Programa de Intensificación de la Actividad Investigadora mediante la incorporación de profesorado sustituto o visitante que asuma docencia en lugar del PDI implicado en proyectos y contratos de transferencia del conocimiento relevantes.

D.7. Estudiar la posibilidad de mantener la retribución del profesorado con licencias por estudio o investigación al 100 % más allá del tercer mes, y hasta cubrir al menos un cuatrimestre completo.

D.8. Poner en valor la trayectoria y la aportación del Profesorado Emérito, reforzando su integración y visibilidad como expresión del reconocimiento institucional a su contribución a la docencia, la investigación, la innovación y la transferencia del conocimiento, e incorporándolo adecuadamente a los canales institucionales, incluido el directorio de profesorado.

D.9. Proponer al Claustro una modificación de los Estatutos de la Universidad de Murcia que permita seguir contando con el Profesorado Colaborador Honorario y refuerce su integración y visibilidad en la Universidad.

UMU Conecta: la universidad que une conocimiento y sociedad

D.10. Reforzar la cooperación con el ámbito profesional a través del programa UMU Conecta, en colaboración con los centros, facilitando que profesionales y emprendedoras/es impartan conferencias y acerquen la realidad de su experiencia profesional al estudiantado.

E. Valoración de la actividad académica en todas sus dimensiones, actualizando los modelos de asignación, dedicación y evaluación docente

E.1. Desarrollar, mediante un procedimiento participativo, una Normativa de Dedicación Docente actualizada que refleje adecuadamente todas las actividades académicas desarrolladas en cada curso académico, por el profesorado: docencia, investigación, innovación, internacionalización, tutorización, transferencia, gestión y servicios asistenciales, e incluya el reconocimiento real y efectivo de la actividad investigadora y de todo el trabajo realmente desarrollado por el profesorado, así como el reconocimiento de la dedicación docente en grupos numerosos o con alto perfil práctico, respetando el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades y de resultados.

E.2. Conciliar la actividad universitaria y la promoción académica con la igualdad de oportu-

tunidades, reconociendo situaciones especiales (conciliación familiar, cuidado de personas dependientes, discapacidad, enfermedad, bajas prolongadas o edad superior a 60 años), y garantizando el desempeño de funciones de representación legal de las personas trabajadoras, mediante criterios claros y no discriminatorios en asignación docente y dedicación. Todo ello se coordinará con las actuaciones transversales del Área 10 en materia de bienestar, conciliación, igualdad, inclusión y apoyo en situaciones de especial vulnerabilidad.

E.3. Automatizar la valoración de la dedicación académica del profesorado utilizando prioritariamente datos institucionales existentes, sin incrementar la carga burocrática. Se desarrollarán las herramientas informáticas necesarias para la integración automatizada de los datos no disponibles, evitando cualquier trabajo adicional para el PDI o el PTGAS.

E.4. Negociar con la CARM, junto con la UPCT, un aumento de la cuantía del complemento autonómico, y que el profesorado a tiempo parcial pueda también percibirlo.

E.5. Negociar para el PDI a tiempo parcial mejoras salariales y que este pueda solicitar sexenios de investigación y tenga derecho a su retribución.

E.6. Reconocer y retribuir un complemento adicional específico al profesorado asociado o sustituto que sea doctor o tenga una acreditación a una figura de profesorado reconocida en la LOSU.

E.7. Reivindicar, a través de CRUE, la convocatoria del sexenio de transferencia, para dignificar esta labor esencial en el avance económico y social de nuestro entorno. Además, plantear que este sexenio sea independiente y compatible con el sexenio de investigación.

E.8. Compensar al profesorado que asuma docencia sobrevenida de forma inmediata mediante remuneración económica de las horas, evitando trasladar el desajuste al curso académico siguiente, reduciendo medidas correctoras y favoreciendo una planificación de contratación más eficiente y predecible.

E.9. Activar un procedimiento de anticipo de fondos para el profesorado que promocione de laboral a funcionario, a la espera de la resolución favorable de la convalidación de sus complementos retributivos a la categoría superior. Asimismo, agilizar el pago de méritos reconocidos.

E.10. Negociar e implantar un sistema de reconocimiento automático del quinquenio en cuanto se cumplan los cinco años de docencia, sin esperar a anualidades completas. Asimismo, se negociará la eliminación del límite máximo de seis quinquenios, de modo que pueda reconocerse toda la trayectoria docente a lo largo de carreras profesionales cada vez más largas.

E.11. Continuar el proceso de mejora y simplificación del modelo DOCENTIA-UMU tras la

evaluación y el análisis de los resultados de las dos últimas experiencias piloto y las nuevas disposiciones nacionales, para que la certificación del modelo sea reconocida en el proceso de acreditación del profesorado.

E.12. Promover acciones específicas destinadas a visibilizar, valorar y reconocer la contribución del profesorado que, además de sus responsabilidades docentes e investigadoras, desempeña labores asistenciales en los servicios asistenciales de nuestra universidad.

F. Profesorado vinculado a plazas del Servicio Murciano de Salud (SMS) y profesorado asociado en Ciencias de la Salud

F.1. Establecer un nuevo concierto UMU-SMS para ordenar la carrera académica del profesorado asociado en Ciencias de la Salud, que facilite su estabilización y promoción, incrementando el número de plazas a tiempo completo vinculadas a plazas asistenciales (más allá de la reposición de plazas por jubilación), y garantice un reconocimiento adecuado de la dedicación docente-asistencial, con criterios transparentes y planificación plurianual.

F.2. Impulsar un programa integral de desarrollo del profesorado vinculado y del profesorado asociado en Ciencias de la Salud, combinando relevo generacional y atracción de talento mediante plazas de profesorado ayudante doctor vinculado, incorporación progresiva de residentes y jóvenes investigadoras e investigadores, regulación y reconocimiento de la figura del Tutor Clínico, y apoyo a la acreditación mediante asesoramiento y reducción de carga administrativa.

LIDERAZGO Y APOYOS

El área de actuación será liderada por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica y, por coherencia con las actuaciones previstas, requerirá una coordinación estrecha con el resto de los vicerrectorados, especialmente con los competentes en materia de estudios, formación continua, economía e investigación y transferencia del conocimiento, así como con la Secretaría General y la Gerencia.

Esta área de actuación se articula con los servicios responsables de asegurar una planificación y ejecución coherentes de la oferta de empleo público, actualizar la normativa de dedicación docente, de retención y captación e incorporación de profesorado, garantizar el relevo generacional y el despliegue de programas de apoyo, mentoría, evaluación y conexión con el entorno empresarial, garantizando así su eficacia y alineamiento con los objetivos institucionales.

COMPROMISOS

1. Estableceremos un Plan para la Estabilización del Profesorado Temporal.
2. Permitiremos que el Profesorado Ayudante Doctor promueva en cuanto obtenga la acreditación
3. Impulsaremos el relevo generacional del PDI, priorizando a los departamentos con mayor concentración de profesorado sénior.
4. Pondremos en marcha la Unidad de Apoyo al Profesorado.
5. Incentivaremos la contratación de Profesorado Visitante en áreas que lo requieran.
6. Promoveremos la contratación de Profesorado Distinguido en áreas estratégicas.
7. Renovaremos el Programa de Intensificación de la Actividad Investigadora.
8. Desarrollaremos un Estatuto del Profesorado Emérito.
9. Mantendremos y actualizaremos la figura de Profesorado Colaborador Honorario.
10. Desarrollaremos una normativa de dedicación docente.
11. Impulsaremos UMU Conecta para reforzar la conexión con el ámbito profesional.
12. Desarrollaremos un plan especial para el rejuvenecimiento de las áreas clínicas de Ciencias de la Salud.
13. Apoyaremos al profesorado asociado clínico y al profesorado vinculado con medidas de atracción de talento joven, reconocimiento y asignación docente adecuada.
14. Reconoceremos la labor asistencial del PDI en los Servicios Asistenciales.
15. Pondremos en valor toda la actividad que realiza el profesorado.

ÁREA 4

El personal técnico, de gestión y de administración y servicios