

# 02

CAMBIAMOS  
CONTIGO

PERSONAL  
DOCENTE  
E INVESTIGADOR



JOSÉ LUIS  
GUTIÉRREZ





01

Publicaremos el **Mapa de Departamentos**, con todos sus datos de capacidad y encargo docente.



02

Modificaremos la normativa para permitir que **todo** el Personal Docente e Investigador a **tiempo completo** forme parte de los **Consejos de Departamento**.



03

Si lo piden los departamentos, **dotaremos plazas de Profesorado Permanente Laboral**, o incluso de funcionarios, **por necesidades docentes**.



04

**Permitiremos**, sin plazos dilatorios, **la promoción a categorías superiores** cuando se disponga de la **acreditación** necesaria.



05

Haremos **compatibles**, hasta un **mínimo de 120 horas**, los **reconocimientos** de horas de docencia por el **ejercicio de cargo académico** con la disminución por **tres sexenios** de investigación.



06

**Aumentaremos el reconocimiento** de horas de docencia por el desempeño de **cargos académicos** y **coordinaciones de grado y máster** universitario.



07

**Aumentaremos a 30 horas el reconocimiento** de horas de docencia por la **dirección de tesis doctorales**.



08

Estudiaremos, en colaboración con los departamentos, **medidas para la asignación docente al PDI** con actividad de transferencia muy elevada.



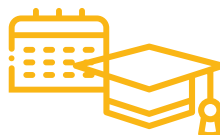
09

**Simplificaremos** la aplicación **bareprof** y garantizaremos que estará **abierta de forma continua**, manteniéndose permanentemente los méritos ya evaluados.



10

**Simplificaremos y agilizaremos sustancialmente los procesos de contratación de profesorado**, tanto PAD, como PSI.



11

Permitiremos **licencias por estudio de un cuatrimestre de duración** y el **100%** de las retribuciones.



12

Potenciaremos la implantación de un **Programa de Formación e Innovación Docente del Profesorado** verdaderamente eficaz.



**13**

Desarrollaremos un **plan de acogida, formación y mentorización** para el profesorado que se incorpora a la universidad.



**14**

Promoveremos la **estabilización del personal sustituto interino de larga duración y del personal investigador contratado**.



**15**

Recuperaremos los **premios a la excelencia docente**.



**16**

**Fortaleceremos el Plan de Igualdad de Género** para fomentar, visibilizar y reconocer el liderazgo de las universitarias.



**17**

Definiremos, conjuntamente con los centros y departamentos, un **Plan de Relevo Generacional y un Plan de Conciliación Familiar y Personal**.



El Personal Docente e Investigador (PDI) es el motor de la excelencia de la Universidad de Sevilla siendo uno de los pilares fundamentales sobre el que se sustenta nuestra institución. Su compromiso con la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento no solo define nuestra identidad como universidad pública de excelencia, sino que también impulsa nuestro impacto en la sociedad.

Proponemos un modelo de desarrollo profesional que valora el esfuerzo y el talento del PDI, tiene en cuenta el relevo generacional y permite agilizar y simplificar los procesos de contratación, garantizando la estabilidad laboral. Queremos un PDI feliz. En este modelo tiene una especial cabida la calidad docente, la transferencia de conocimiento y el impacto social de la investigación, así como el diseño de mecanismos que permitan responder a los retos presentes y futuros como son la inteligencia artificial, la inclusión o la igualdad de género, la sostenibilidad, entre otros. Fomentaremos un ecosistema que estimule la creatividad, la innovación y la excelencia docente, promoviendo un entorno más justo, inclusivo y colaborativo.

## COMPROMISO 1

### Con la mejora de la planificación y dotación de plazas por necesidades docentes

Una planificación eficiente y un adecuado sistema de dotación de plazas docentes son aspectos fundamentales para garantizar la calidad universitaria y la equidad en el acceso a la plantilla del PDI. Para lograrlo, es necesario implementar estrategias que permitan responder de manera efectiva y anticipativa a las necesidades de los departamentos, optimizando la distribución del PDI y asegurando que cada centro y cada departamento cuenten con los recursos humanos necesarios.

- ▣ **Acción 1:** Mejoraremos la planificación de la plantilla mediante el Mapa de Departamentos que, en aras de la transparencia, será de conocimiento público para la comunidad universitaria. Este mapa contendrá de forma actualizada todos los datos de capacidad, dedicación y encargo docente, personal de administración y técnicos de investigación de cada departamento.
- ▣ **Acción 2:** Anticiparemos las necesidades docentes de los departamentos, mediante un estudio exhaustivo por ámbitos, áreas o especialidades del conocimiento que permita una planificación adecuada de la plantilla docente.

- ▣ **Acción 3:** Permitiremos, previa solicitud de un departamento, que las plazas por necesidades docentes que se doten puedan ser de Profesorado Permanente Laboral (PPL) o, incluso, de funcionario, facilitando y agilizando la promoción de profesorado interino acreditado.
- ▣ **Acción 4:** Definiremos, conjuntamente con los departamentos, un Plan de Relevamiento Generacional que permita ir renovando la plantilla de una forma ordenada y planificada, desarrollando acciones específicas de atracción y captación de talento en los ámbitos, áreas o especialidades del conocimiento más deficitarias.
- ▣ **Acción 5:** Consideraremos el relevo generacional como un criterio esencial para la dotación de nuevas plazas de profesorado en los departamentos.
- ▣ **Acción 6:** Dentro de los planes propios, impulsaremos convocatorias específicas de contratos predoctorales que faciliten el relevo generacional en general y muy particularmente en áreas deficitarias.
- ▣ **Acción 7:** Para ahorrar costes, promoveremos la estabilización del personal investigador contratado en las figuras de la Ley de la Ciencia o programas de excelencia (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Margarita Salas, María Zambrano, etc.) en su propio departamento o en departamentos de áreas afines, si es necesario, cuando haya una notable desproporción en la dedicación docente.
- ▣ **Acción 8:** Desarrollaremos el Plan de Dedicación Académica que haga visible todas las actividades que realiza el PDI.

## COMPROMISO 2

### Con la simplificación y agilidad de los procesos selectivos de contratación de profesorado, tanto ayudante doctor como sustituto

Aumentar la eficacia y eficiencia en la selección y contratación del profesorado universitario es un factor clave para optimizar la plantilla docente, garantizar la calidad de la enseñanza y el adecuado desarrollo de la investigación. Es absolutamente necesario simplificar y agilizar los complejos procedimientos selectivos y de contratación actuales tanto de Profesorado Ayudante Doctor (PAD) como Sustituto (PSI). Ello permitirá mejorar la planificación académica y ahorrar costes temporales y de gestión a las direcciones de los departamentos.

- **Acción 1:** Reforzaremos el Servicio de Programación Docente, ofreciendo soporte humano y técnico en los procesos selectivos del PDI, agilizando los procedimientos de contratación.
- **Acción 2:** Estudiaremos, con los departamentos, implantar un sistema de contratación de PAD mediante concurso-oposición, con pruebas públicas de evaluación de competencias docentes que permitan, en la fase de oposición, el ejercicio del juicio profesional de los miembros de comisiones de contratación, manteniendo, para el concurso de méritos, un baremo simplificado.
- **Acción 3:** Simplificaremos la aplicación *bareprof* para introducir el currículum vitae de las personas candidatas, de manera que los méritos ya evaluados y validados por las comisiones de contratación se mantengan de forma permanente para posteriores convocatorias, y la mantendremos abierta en todo momento para poder actualizar la prelación de forma ágil.
- **Acción 4:** Mejoraremos y simplificaremos notablemente el baremo para la contratación de PAD y la confección de las bolsas de trabajo de PSI, eliminando algunos apartados y los reescalados.
- **Acción 5:** Facilitaremos el acceso a plazas de PAD del personal investigador en formación, garantizando que impartan docencia suficiente, tanto teórica como práctica. La docencia impartida podrá ser reconocida en horas de docencia a las personas encargadas de la tutela, respetando el mínimo de 120 horas anuales que fija la LOSU.
- **Acción 6:** Estableceremos un tiempo máximo razonable para las resoluciones de las reclamaciones en los procesos selectivos y de contratación.

### COMPROMISO 3

#### Con la consolidación de las trayectorias académicas y el reconocimiento de la dedicación docente del PDI

La trayectoria académica y la labor docente son determinantes esenciales del prestigio de nuestra Universidad y del avance de la sociedad del conocimiento. Por ello, es necesario adoptar estrategias que potencien la trayectoria académica de nuestro profesorado y que reconozcan de manera clara y sincera su labor docente.

- **Acción 1:** Estableceremos un modelo claro de trayectoria académica, armonizando los planes propios para este fin.

- **Acción 2:** Haremos compatibles con el reconocimiento por sexenios, hasta un mínimo de 120 horas (no 160, como hasta ahora), los reconocimientos en horas de docencia por el ejercicio de cargo académico, la dirección de proyectos y la tutela de personal en formación que imparta docencia.
- **Acción 3:** Aumentaremos el reconocimiento de horas de docencia por el desempeño de cargos académicos (80 horas para la dirección de departamento, vicedecanatos o subdirecciones de centro y 40 horas para la secretaría de departamento) y facilitaremos las labores de las coordinaciones de grado y máster universitario.
- **Acción 4:** Aumentaremos hasta un total de 30 horas el encargo docente reconocido por la dirección de Tesis Doctorales.
- **Acción 5:** Promoveremos el aumento del número de horas de docencia reconocibles por la dirección de trabajos fin de carrera, estudiando fórmulas de flexibilización en función de las características de los centros.
- **Acción 6:** Permitiremos, sin aplicar los plazos dilatorios que hay actualmente, la promoción a categorías superiores cuando se disponga de la acreditación necesaria. En especial, la promoción de PAD a PPL.
- **Acción 7:** Estudiaremos, en colaboración con los departamentos, medidas para la asignación docente al PDI con actividad de transferencia muy elevada, que podrían ir desde la flexibilidad para concentrar docencia en cuatrimestres hasta el reconocimiento, en horas de docencia de la dedicación a la transferencia, equiparable al de investigación.
- **Acción 8:** Extenderemos el reconocimiento de los sexenios de investigación al personal investigador postdoctoral con contrato temporal.
- **Acción 9:** Impulsaremos, a través de los planes propios, la incorporación temporal de profesorado visitante y de intercambio de alta calidad.
- **Acción 10:** Potenciaremos la consolidación estructural del profesorado asociado, a través del desarrollo de mecanismos de adaptación a los requerimientos de la LOSU. Para las nuevas incorporaciones, estableceremos mecanismos de garantía de la adecuación del perfil profesional a las materias a impartir en las distintas áreas de conocimiento.
- **Acción 11:** Estableceremos, de una forma ordenada, procesos de estabilización del personal sustituto interino de larga duración.

- ✚ **Acción 12:** Impulsaremos planes de formación y acompañamiento docente adaptados al profesorado sanitario que compatibiliza la docencia con la asistencia clínica facilitando también su acceso a estructuras de financiación y recursos específicos para impulsar su actividad investigadora.
- ✚ **Acción 13:** Estableceremos acciones específicas para la consolidación en plazas de PPL vinculado del profesorado de las instituciones sanitarias.
- ✚ **Acción 14:** Implantaremos en cada una de las grandes ramas del conocimiento un Premio Fama a las trayectorias docentes de excelencia, que tendrá carácter anual.
- ✚ **Acción 15:** Retomaremos los Premios Anuales a la Excelencia Docente para reconocer al profesorado con valoraciones altas en las encuestas de su estudiantado.
- ✚ **Acción 16:** Promoveremos, en colaboración con los centros, que los trabajos fin de estudios (TFE) funcionen como asignaturas, recibiendo la tutorización y asesoramiento del profesorado adscrito a la misma para el desarrollo y presentación del TFE, y contando con los recursos disponibles de la biblioteca.
- ✚ **Acción 17:** Crearemos el Programa Jubileo para mantener un vínculo con el profesorado jubilado y ofrecerles una amplia cartera de servicios y posibilidades de participación en las actividades universitarias.
- ✚ **Acción 18:** Aseguraremos la aplicación de los premios de jubilación garantizando su viabilidad en el futuro.
- ✚ **Acción 19:** Definiremos un plan de conciliación familiar y personal que permita reducir o adaptar el encargo docente del profesorado que tenga a su cargo personas en situación de dependencia o cuidados.
- ✚ **Acción 20:** Favoreceremos y premiaremos la pertenencia a comisiones y otros cargos de gestión universitaria.
- ✚ **Acción 21:** Estableceremos una reducción docente por participación en tareas de formación del profesorado.
- ✚ **Acción 22:** Consolidaremos el papel de la Biblioteca Universitaria como unidad de asesoramiento y apoyo al PDI en los procesos de acreditación y de consecución de tramos de investigación.

## COMPROMISO 4

### Con la mejora del clima laboral y de las condiciones de trabajo

La Universidad de Sevilla es una institución de referencia que debe garantizar un entorno de trabajo agradable para nuestro PDI. Un clima laboral saludable no solo mejora el bienestar del profesorado, sino que también impacta positivamente en la calidad educativa y en la eficiencia de la gestión universitaria. Las medidas que proponemos pretendemos lograr una universidad más inclusiva, eficiente y con un entorno laboral que motive, respete y reconozca al PDI.

- ▣ **Acción 1:** Llevaremos a cabo una política de personal planificada y negociada para el PDI, basada en la escucha activa y en la mediación.
- ▣ **Acción 2:** Nos comprometemos a abordar de forma inmediata las denuncias sobre acoso laboral o sexual.
- ▣ **Acción 3:** Abordaremos de forma inmediata las denuncias sobre dilaciones forzadas en los procesos de promoción del PDI.
- ▣ **Acción 4:** La LOSU impide que todo el PDI temporal a tiempo completo forme parte de los consejos de departamento. Modificaremos el EUS, redefiniendo la noción de departamento, para permitir que todo el Personal Docente e Investigador a tiempo completo vuelva a formar parte de los consejos.
- ▣ **Acción 5:** En las promociones de PDI laboral a PTU se abonarán los quinquenios y sexenios ya obtenidos con efectos desde la toma de posesión, no desde enero del año siguiente como se ha hecho últimamente.
- ▣ **Acción 6:** No suspenderemos los contratos de interinidad durante las semanas no lectivas de julio y agosto.
- ▣ **Acción 7:** Fortaleceremos el Plan de Igualdad de Género para fomentar, visibilizar y reconocer el liderazgo de las mujeres en la docencia, la investigación, la transferencia y la gestión.
- ▣ **Acción 8:** Actualizaremos los mecanismos de prevención de la salud del PDI mediante revisiones anuales, incluyendo difusión de la información y recordatorios para mejorar la protección global de la salud.
- ▣ **Acción 9:** Haremos un reconocimiento de todas las actividades de docencia, investigación y gestión desarrolladas por el PDI.

- ▣ **Acción 10:** Corresponsabilizaremos a los centros para mejorar los espacios de trabajo del PDI y del PTGAS.
- ▣ **Acción 11:** Estableceremos la obligación de dotar de material informático adecuado al profesorado de nueva incorporación, así como, en general, la renovación de los equipos informáticos en un máximo de 10 años.
- ▣ **Acción 12:** Extenderemos, a la par que la descentralización, la corresponsabilidad, de forma que los agentes involucrados compartan la carga y los beneficios de las acciones y decisiones tomadas para hacer una universidad mucho más fuerte y reconocida nacional e internacionalmente.
- ▣ **Acción 13:** Propondremos a las autoridades competentes el establecimiento de un sexto tramo del complemento autonómico.
- ▣ **Acción 14:** Analizaremos, junto con los centros, el modo de facilitar la conciliación familiar y personal del PDI armonizando los días no lectivos en la Universidad con los de la Educación Primaria y Secundaria.
- ▣ **Acción 15:** Permitiremos licencias por estudio de un cuatrimestre de duración y el 100% de las retribuciones para fomentar las estancias en centros de prestigio.
- ▣ **Acción 16:** Aumentaremos la agilidad en la concesión de las licencias por estudios de corta duración.
- ▣ **Acción 17:** Estableceremos un calendario estable de reuniones de la Mesa de Negociación del PDI que permita impulsar la colaboración y el acuerdo con las organizaciones sindicales.