

1.2

COMUNIDAD UNIVERSITARIA

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

■ POLÍTICA DE ACCESO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

La promoción del PDI que ha obtenido la acreditación a los cuerpos docentes universitarios se ha visto condicionada por la prórroga de los Presupuestos de Generales del Estado de 2018. El Consejo de Gobierno, previa negociación y acuerdo con los órganos de representación del PDI, ha aprobado los criterios para la convocatoria de las plazas de cuerpos docentes relativas a la tasa de reposición por las bajas producidas durante el año 2018, con base en la Oferta de Empleo Público de la Universidad de Granada de 2019, por Resolución de 2 de abril de 2019 (BOJA n.º 66 de 5 de abril de 2019). Estos criterios se han traducido en la convocatoria de:

- **1 plaza de Catedrático de Universidad vinculada al Sistema Andaluz de Sanidad,**
- **123 plazas de profesor Titular de Universidad para permitir la promoción del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Granada** acreditado a Titular de Universidad (de estas, dos plazas se han cubierto por el turno de discapacidad).
- **28 plazas de Profesor Contratado Doctor para permitir la estabilización de profesorado contratado doctor interino.**
- **39 plazas de Profesor Contratado Doctor para permitir la estabilización de Profesores Ayudantes Doctores y otras figuras de investigadores, como Juan de la Cierva y Marie Curie.**
- **17 plazas de profesor Titular de Universidad para posibilitar la estabilización de investigadores del Programa Ramón y Cajal.**
- **17 plazas de Profesor Contratado Doctor para posibilitar la estabilización de investigadores del Programa Ramón y Cajal.**
- En virtud del artículo 63 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (modificada por la Disposición Final Segunda del Real Decreto Ley 10/2015), la anterior oferta de empleo público para el año 2017 se ha ampliado con la convocatoria de **40 plazas de Profesor Catedrático de Universidad por promoción interna** (de estas, una plaza se han cubierto por el turno de discapacidad).

Es importante destacar que con las convocatorias de plazas de Catedrático de Universidad y Profesor Titular de Universidad derivadas de esta Oferta Pública de Empleo se ha logrado eliminar las listas de profesores acreditados en espera de la oportunidad de concursar a una plaza del nivel para el que tienen la acreditación,

Por otra parte, en el convencimiento de que es extremadamente urgente y necesario incorporar a la plantilla de la Universidad de Granada nuevo profesorado contratado que pueda dar respuesta a las necesidades docentes y que, además, permita una renovación lógica de la plantilla se ha producido la contratación de profesorado a tiempo completo de las categorías ordinarias (por acuerdos de Consejo de Gobierno de 11 de abril de 2018 y de 24 de mayo de 2018) que pueda cumplir con los estándares de calidad exigibles a una institución como la Universidad de Granada. Estas convocatorias se han concretado en:

- En el campus de Ceuta, **8 plazas de Profesor Ayudante Doctor.**
- En el campus de Melilla, **14 plazas de Profesor Ayudante Doctor, 9 plazas de Profesor Asociado y 1 plaza de Profesor Asociado de Ciencias de la Salud.**
- En el campus de Granada, **148 plazas de Profesor Ayudante Doctor por necesidades docentes, 2 plazas de Profesor Ayudante Doctor por necesidades de investigación y 20 plazas de Profesor Asociado.**

El número de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público de la Universidad de Granada de 2019 anteriormente mencionada asciende a 224 mientras que la tasa de reposición que para el año 2019 permite ofertar hasta 305 plazas, por lo que se está preparando una Oferta de Empleo Público Complementaria.

Otras líneas de actuación relacionadas con la política de acceso y promoción del personal docente e investigador de la Universidad de Granada y de mejora de las condiciones laborales que se han llevado a cabo durante 2019 son:

- **Promoción y adaptación de los contratos de profesorado laboral**, de acuerdo con el I Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Andaluzas y con el acuerdo de 22 de mayo de 2018 de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del citado Convenio Colectivo: 5 adaptaciones de contrato de Profesor Ayudante Doctor a Profesor Contratado Doctor interino, 28 adaptaciones de contrato de Profesor Contratado Doctor interino a Profesor Contratado Doctor y 60 adaptaciones de contrato de Profesor Ayudante Doctor a Profesor Contratado Doctor.
- **Adaptación de Profesores Colaboradores a la figura de Profesor Contratado Doctor**: un total de 4 adaptaciones.
- Se ha iniciado un proceso de **estabilización del Profesorado Asociado acreditado con vocación académica y que opten por la vía laboral Universitaria exclusiva**. En la OPE-2019 se ofertó 1 plaza de Profesor Titular de Universidad..
- La **contratación de Profesores Sustitutos Interinos en aquellos casos en los que concurrieran necesidades urgentes e inaplazables** que afectaran al normal desarrollo de las obligaciones docentes, con base en la Orden de Autorización de la Consejería de Economía y Conocimiento para la contratación temporal de profesorado universitario de las universidades públicas andaluzas. Se han realizado 130 contrataciones de este tipo para atender las necesidades docentes durante el curso 2018-2019.
- Aprobación (en la reunión del Consejo de Gobierno de 25 de febrero de 2019) del **“Programa para la captación y permanencia en la Universidad de Granada de nuevo personal investigador del programa Ramón y Cajal y de los programas del European Research Council.”**
- Aprobación (en la reunión del Consejo de Gobierno de 29 de mayo de 2019) de la modificación del “Plan de estabilización de personal investigador y de incorporación de Profesores Ayudantes Doctores por necesidades de investigación”, por la que **se incorporan los investigadores del Programa de captación de talento UGR-Fellows/Athenea3i. Así mismo se introduce la posibilidad de estabilizar a los investigadores incluidos en el apartado B, en la figura de Profesor Contratado Doctor, siempre que la tasa de reposición lo permita.**
- Por aplicación de la cláusula tercera del Protocolo de actuación del programa “María Castellano Arroyo”, se ha elaborado, para su futura aprobación, el modelo de convenio específico a firmar por la Universidad de Granada y el Servicio Andaluz de Salud.
- Aplicación y gestión del acuerdo de la Mesa Sectorial de Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Andalucía, de la convocatoria de evaluación de los complementos autonómicos (publicada en el BOJA de 16 de noviembre de 2018 y resuelta en octubre de 2019).

➡ (Ver Anexos: 1.2.1, 1.2.2 y 1.2.3)

■ COMPROMISO CON LA MEJORA DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

■ Evaluación del profesorado

Evaluación de la actuación docente del profesorado en opinión del estudiantado

Actuaciones realizadas en el 2019

En el año 2019 el proceso de evaluación de la actuación docente del profesorado en opinión de los estudiantes ha sido coordinado y desarrollado en su totalidad por la Unidad de Calidad, Innovación Docente y Prospectiva, siendo el Personal de Administración y Servicios de los centros, previo proceso de formación por parte de esta Unidad, el encargado de aplicar los cuestionarios para la evaluación presencial.

En el primer semestre del año 2019 se ha evaluado toda la docencia de Grado correspondiente al segundo semestre del curso 2018/2019 y toda la docencia de Máster Universitario. El proceso de evaluación ha sido mixto; así pues, se ha evaluado presencialmente la asignatura de Grado elegida por cada docente y de manera online el resto de asignaturas de Grado y Máster.

El cuestionario utilizado está a disposición de la Comunidad Universitaria en la dirección:

<http://calidad.ugr.es/evaluacion-docente>

La evaluación presencial en los estudios de Grado en el primer semestre ha supuesto un total de 2127 aplicaciones docente-grupo, con una cobertura de 1712 docentes evaluados en 1537 asignaturas.

La evaluación online en los estudios de Grado y de Máster Universitario ha supuesto un total de 8353 aplicaciones docente-asignatura, con una cobertura de 3935 docentes evaluados en 4053 asignaturas

Como en el curso pasado, durante este curso académico, se ha establecido un mecanismo para que el profesorado de la UGR informe tanto de las incidencias detectadas en los resultados de la aplicación de las encuestas relativas al curso académico 2018-19, como sobre el proceso de aplicación de las mismas durante el curso académico actual.

Los informes con la opinión de los estudiantes sobre la actuación docente del profesorado, relativos al curso 2018-19, han sido puestos a disposición del profesorado (en su acceso identificado), y de todos los implicados en la gestión de la docencia en Grado y Máster.

Planificación de las acciones a realizar en el 2019-20

Durante el último trimestre del 2019 se ha planificado la evaluación de la actuación docente del profesorado en opinión del estudiantado durante el curso 2019-20. Igual que en el curso anterior, ésta se basará en un modelo mixto, en el que convivirán evaluaciones presenciales con evaluaciones online.

Se evaluará de manera presencial una asignatura-grupo de Grado para cada docente, siendo el resto de su docencia de Grado y Máster evaluada de manera online.

Para el primer semestre del curso 2019-20 se han previsto 700 aplicaciones presenciales docente-grupo, que supondrá un cobertura de 1955 docentes en 1313 asignaturas-grupo.

Las evaluaciones online de este primer semestre ascenderán a 3947 aplicaciones docente-grupo, que supondrá una cobertura de 2350 docentes en 2695 asignaturas-grupo, realizándose de forma simultánea las evaluaciones de Grado y Máster.

Evaluación de la Calidad Global de la Docencia del profesorado de la UGR

Durante el año 2019 se ha respondido a las solicitudes de certificación global de la Calidad docente, siguiendo el procedimiento transitorio establecido en la UGR, aprobado por el Consejo de Gobierno y acreditado por la Agencia Andaluza del Conocimiento.

Programa DOCENTIA-UGR para la evaluación de la actividad docente

Desde julio de 2018 hasta septiembre de 2019 se ha trabajado en la revisión del Modelo de evaluación docente DOCENTIA-UGR aprobado en 2011 en Consejo de Gobierno de esta Universidad. Esta revisión ha sido realizada por una comisión técnica constituida para tal fin e integrada por representantes de las organizaciones sindicales y de la Unidad de Calidad, Innovación Docente y Prospectiva. Tras un año de trabajo y de realizar distintas consultas a la

comunidad universitaria esta comisión acuerda un Modelo de evaluación que fue negociado en Mesa de Negociación sectorial de PDI (16/09/2019) y finalmente aprobado en Consejo de Gobierno.

■ Reconocimiento de la labor docente de calidad

Durante el 2019 se ha abierto la convocatoria de los VIII Premios de Excelencia Docente, a la que han concurrido 21 candidatos en la modalidad individual y 3 en la grupal. Las bases de dicha convocatoria así como el listado provisional de candidatos está disponible en: <http://calidad.ugr.es/excelencia>

■ FORMACIÓN E INNOVACIÓN DOCENTE

Durante el año 2019 se ha gestionado el cierre de las acciones de formación e innovación docente iniciadas en el 2018 y se han puesto en marcha las diferentes acciones que estaban previstas dentro de los programas que integran el Plan de Formación e Innovación docente (Plan FIDO 2ª Edición 2018-2020).

■ Programa de Formación inicial, seguimiento y tutela del profesorado novel

Durante el año 2019, se han realizado las siguientes acciones formativas dentro de este programa:

- IV Jornadas de iniciación a la docencia universitaria para contratados predoctorales FPU/FPI, con una oferta de 130 plazas.

Este programa de formación inicial, con un total de 20 horas de formación, se completa con los equipos de formación y mentorización del profesorado novel, aprobados en convocatoria pública y descritos en su apartado específico.

■ Programa de Formación Permanente

Durante el año 2019, se han desarrollado y finalizado las siguientes acciones de formación permanente:

- Tutorización de trabajos académicos: TFG, TFM y Tesis Doctorales (2ª edición), con una oferta de 50 plazas, una demanda de 128 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Formación avanzada específica sobre PRADO (2ª edición), con una oferta de 120 plazas, una demanda de 64 plazas y un presupuesto de 0 €.
- Cómo enfrentarse a una entrevista en prensa, radio y TV: Taller de divulgación científica para investigadores de la UGR (2ª edición), con una oferta de 40 plazas, una demanda de 70 plazas y un presupuesto de 900 €.
- Formación avanzada para el diseño y ejecución de SPOCs en la UGR, con una oferta de 20 plazas, una demanda de 30 plazas y un presupuesto de 0 €.
- Identidad digital y reputación online para científicos (2ª edición), con una oferta de 40 plazas, una demanda de 36 plazas y un presupuesto de 500 €.
- Taller para aprendizaje de plataforma para evaluar TFG y TFM para diversas titulaciones en el Campus de Ceuta, con una oferta de 25 plazas, una demanda de 19 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- La igualdad como herramienta docente (2ª edición), con una oferta de 30 plazas, una demanda de 124 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Foro multidisciplinar de debate sobre mejora de la docencia en el Campus Universitario de Melilla, con una oferta de 25 plazas, una demanda de 25 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Curso básico sobre uso docente de Software Libre (2ª edición), con una oferta de 25 plazas, una demanda de 88 plazas y un presupuesto de 0 €.
- Mindfulness en la docencia universitaria: un reto formativo en el Siglo XXI (2ª edición), con una oferta de 40 plazas, una demanda de 131 plazas y un presupuesto de 4000 €.
- Cómo sacar el máximo provecho a tu I+D (2ª edición), con una oferta de 25 plazas, una demanda de 90 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Innovar y evaluar en la docencia con la ayuda del software cualitativo NVIVO 11 (2ª edición), con una oferta de 25 plazas, una demanda de 97 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Herramientas de uso docente para el trabajo colaborativo, con una oferta de 40 plazas, una demanda de 163 plazas y un presupuesto de 0 €.
- Competencias tecnológicas para el PDI en UGR (2ª edición), con una oferta de 25 plazas, una demanda de 142 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Enseñanza del emprendimiento orientada a la creación de empresas (2ª edición), con una oferta de 25 plazas, una demanda de 39 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Tratamiento y seguridad en la información de carácter personal en la docencia y en la investigación: la aplicación del Reglamento General de Protección de Datos Europeo, con una oferta de 25 plazas, una demanda de 56 plazas y un presupuesto de 1775 €.
- La investigación-acción en la práctica docente, con una oferta de 25 plazas, una demanda de 31 plazas y un presupuesto de 0 €.
- La evaluación de la intervención docente universitaria mediante estrategias de naturaleza cuantitativa. Análisis e interpretación de resultados mediante SPSS y otros programas afines (2ª edición), con una oferta de 25 plazas, una demanda de 80 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Seguridad y salud laboral II: riesgos químicos en docencia e investigación. Identificación y medidas de prevención, con una oferta de 25 plazas, una demanda de 42 plazas y un presupuesto de 0 €.

- Seguridad y salud laboral III: bioseguridad en docencia e investigación. Identificación y medidas de prevención, con una oferta de 26 plazas, una demanda de 28 plazas y un presupuesto de 0 €.
- Seguridad y salud laboral IV: ergonomía aplicada a las actividades docente e investigadora, con una oferta de 25 plazas, una demanda de 22 plazas y un presupuesto de 0 €.
- Una introducción a la ciencia de datos y al análisis de redes para abordar los objetivos de desarrollo sostenible, con una oferta de 25 plazas, una demanda de 31 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Estrategias y recursos para el afrontamiento del proceso de tutorización enfocado a la orientación profesional y empleabilidad de los/as universitarios/as (3ª edición), con una oferta de 25 plazas, una demanda de 134 plazas y un presupuesto de 2500 €.
- Derechos de autor, legislación, alternativas y procedimientos en la generación de materiales docentes, con una oferta de 25 plazas, una demanda de 122 plazas y un presupuesto de 500 €.
- Aprendizajes conectados II. Conferencia III: La inteligencia de la democracia, con una oferta de 25 plazas, una demanda de 16 plazas y un presupuesto de 500 €.
- El emprendimiento interdisciplinar como herramienta de éxito profesional en Logopedia, con una oferta de 26 plazas, una demanda de 21 plazas y un presupuesto de 2500 €.

En total 26 acciones que suman un total de 607 horas de formación.

El resto de acciones formativas previstas dentro del Plan FIDO se implementarán en el primer semestre del año 2020.

▪ Convocatoria de Formación en Centros, Títulos y Departamentos

Esta convocatoria, que tiene como objeto la diversificación y contextualización de la oferta de formación docente para responder a los intereses de los centros, títulos y departamentos, se abrió en su Fase 1 el 20 de junio de 2018, recibiendo 36 solicitudes, de las cuales la Comisión FIDO selecciona 32, con una subvención de 38.830,59 € para 617 profesores y profesoras, con un total de 904 horas de formación.

La Fase 2 de esta convocatoria se abrió el 20 de junio de 2019, recibiendo un total de 40 solicitudes. La Comisión FIDO, tras el estudio de las propuestas, selecciona 27 con una subvención de 34.044,65 € con un total de 826 horas de formación docente y para 526 profesores y profesoras. Estas acciones de formación se desarrollarán durante el curso 2019-20.

▪ Convocatoria de Equipos Docentes de Formación Inicial y Equipos Docentes de Formación Permanente

Con el objeto de fomentar la formación docente entre iguales, en julio de 2018 se pone en marcha esta convocatoria dentro del plan FIDO en su Fase 1, cuyo propósito es la creación de equipos docentes de formación inicial y mentorización de profesorado novel y equipos de formación permanente. A esta convocatoria se presentan y se seleccionan por la Comisión FIDO las siguientes propuestas:

- 6 equipos docentes de formación inicial y mentorización del profesorado novel que promueven actividades de formación y autoformación y mentorización del profesorado novel (96 profesores y profesoras) por parte del profesorado experto (53 profesores y profesoras). Se proponen 57 acciones de formación durante 295 horas, con un presupuesto global de 17.965,30 €.

- 7 equipos de formación permanente que promueven actividades de formación y autoformación, con la participación de 211 de profesores y profesoras, con un presupuesto de 12.389,22 €.

En julio de 2019 se pone en marcha la Fase 2 de esta convocatoria. A esta convocatoria se presentan y se seleccionan por la Comisión FIDO las siguientes propuestas:

- 7 equipos docentes de formación inicial y mentorización de profesorado novel que promueven actividades de formación, autoformación y mentorización del profesorado novel (103 profesores y profesoras) por parte de profesorado experto (59 profesores y profesoras). Se proponen 69 acciones de formación durante 216 horas, con una propuesta de presupuesto global de 21.184,60 € .

- 8 equipos de formación permanente que promueven actividades de formación y autoformación, con la participación de 206 profesores y profesoras, con una propuesta de presupuesto de 18.851,83 €.

Todas las solicitudes presentadas a esta convocatoria, referidas a la Fase 2 de la misma, han comenzado en el año 2019 y finalizarán en 2020.

▪ **Convocatoria de Innovación y Buenas Prácticas Docentes**

Esta convocatoria, publicada con fecha 25 de mayo de 2018, se centra en promover el desarrollo de innovaciones y buenas prácticas en la docencia universitaria, a través de proyectos de innovación básicos, avanzados y/o coordinados. Se han presentado los siguientes proyectos:

- En junio de 2019 se abrió la Fase 2 de la convocatoria de proyectos básicos de innovación y buenas prácticas docentes con 63 solicitudes de las cuales la Comisión FIDO en resolución de 26 de julio de 2019 acepta 37 proyectos con subvención total concedida de 23.808,09€

- En octubre de 2019 se abrió el plazo para la presentación de solicitudes de proyectos Avanzados y Coordinados, con 115 solicitudes de las cuales la Comisión FIDO en resolución de 26 de marzo de 2019 acepta 82 proyectos con subvención total concedida de 192.904,72 €

En el último semestre de este año se ha abordado desde la UCIP y en coordinación con las distintas áreas de gestión y la Comisión FIDO, el diseño del Plan FIDO (3ª Edición) con el propósito de someter su aprobación al mismo Consejo de Gobierno en el que se aprueban anualmente todos los Planes Propios.

■ PROPUESTA DE ACTUACIONES PARA 2020

Objetivo: Contratación de personal joven investigador.

- Continuar la colaboración establecida con otros vicerrectorados en la gestión de los programas específicos de contratación de personal investigador posdoctoral y de la captación de talento

Objetivo: Estabilización y promoción

- Elaborar un estudio de reestructuración de la plantilla de Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud junto con las Áreas de conocimiento implicadas.
- Elaborar un estudio, junto con las Áreas implicadas, para la concreción de la plantilla de Profesorado Asociado y la determinación de sus obligaciones docentes.
- Elaborar un estudio de posibles áreas de conocimiento para las que podrían convocarse las plazas de Profesor Titular de Universidad y Profesor Contratado Doctor ofertadas dentro del cupo del 15% reservado a los investigadores que han finalizado su contrato Ramón y Cajal y han obtenido el certificado I3 y no han sido utilizadas.
- Ampliar el proceso de estabilización de Profesorado Asociado con vocación académica acreditado a Profesor Contratado Doctor y que opte por la vía laboral universitaria exclusiva.

Objetivo: Mejora de Procesos de selección de Profesorado no permanente.

- Estudio y aprobación de un Catálogo de Áreas Afines que contenga diferentes grados de afinidad a los efectos de contratación de profesorado no permanente.
- Implantación de una plataforma informática para la gestión de las bolsas de contratación de profesorado sustituto interino.
- Diseño e implantación de una plataforma informática para gestionar de forma integral los concursos de provisión de plazas de Profesor Ayudante Doctor y Profesor Sustituto Interino.

Objetivo: Condiciones Laborales

Planificación:

- Estudio, junto con el resto de las Universidades Públicas de Andalucía, de la elaboración de unos criterios homogéneos para la determinación de las necesidades docentes.
- Estudio, junto con el resto de las Universidades Públicas de Andalucía, del diseño de la carrera profesional para el PDI laboral.
- Debate y elaboración de una Normativa de Cambio de Área de Conocimiento del Profesorado de la Universidad de Granada.

Planificación PDI:

- Estudio y elaboración, junto con el Vicerrectorado de Internacionalización, de una normativa para el Profesorado Visitante.
- Impulsar, en colaboración con otras áreas de gestión, el diseño y la elaboración completa del "Mapa de Departamentos", que contenga, de manera continua y actualizada, todos los datos organizativos, de personal, docentes, de investigación, económicos, etc., de los Departamentos, que facilite la gestión interna y la información externa y transparente.

Formación, Innovación y Evaluación Docente

- Poner en marcha y evaluar la fase piloto del programa de evaluación y reconocimiento de la calidad docente: DOCENTIA-UGR.
- Revisar y mejorar del cuestionario de opinión del estudiantado sobre la docencia.
- Continuar impulsando la formación e innovación docente a través de la implementación, el seguimiento y evaluación de las acciones que integran el Plan FIDO_{UGR} 2ª edición (2018-20).
- Adecuar, con la colaboración de los distintos vicerrectorados y servicios de la UGR, el diseño de FIDO_{UGR} 3ª edición (2020-22) integrando nuevas líneas especializadas de formación e innovación y diversas tipologías de acciones para su desarrollo.
- Crear redes de formación e innovación docente intergeneracionales, interdisciplinares e interuniversitarias avanzando en el desarrollo de la Alianza ARQUS.
- Generar espacios virtuales y presenciales para el intercambio de recursos de formación e innovación docente abiertos a las universidades de la Alianza ARQUS.
- Potenciar la difusión de las buenas prácticas docentes a través de foros y encuentros abiertos a las universidades de la Alianza ARQUS.