

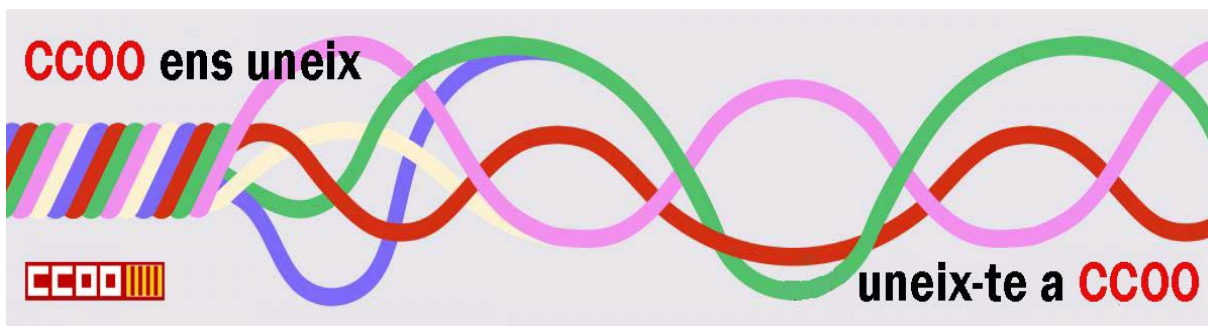
PROPUESTAS PDI-UPV

SATURACIÓN DOCENTE

- La saturación promedio de los departamentos no refleja en muchas situaciones la carga docente real de la plantilla. La saturación docente por Área de Conocimiento y por Campus no ha de superar el 100%, así como que la saturación promedio del Departamento se encuentre por debajo del 90% para lograr una mayor flexibilidad en la gestión de la plantilla (asumir bajas, permisos, licencias y excedencias).
- La experiencia demuestra que hay mucha dificultad en encontrarse sustitutos para impartir la docencia en ciertas asignaturas. Muchas veces, por no perjudicar al alumnado, los profesores optan por superar un 100% de dedicación e impartir ellos mismos la docencia. Se propone que el profesorado que durante un curso académico supere el 100% de dedicación docente vea reconocido este exceso de docencia en el POD del siguiente curso académico (de manera similar a como se reconoce la dedicación en la dirección de TFM, TFG y tesis doctorales). Se puede articular un procedimiento para formalizar que efectivamente no hay posibilidad de que otros docentes del área de conocimiento con menos del 100% puedan impartir la docencia. (Se debe tener en cuenta que ciertas asignaturas requieren preparación y por mucho que sean de la misma área de conocimiento no todo el profesorado está preparado para impartirlas)

TAMAÑO GRUPOS

- Que el reconocimiento docente debe tener en cuenta el tamaño del grupo (no es lo mismo impartir docencia en asignaturas opcionales con un grupo de 15 alumnos que en una asignatura con un grupo de teoría, 5 de prácticas y 100 alumnos).
- Para hacer compatible el incremento del tamaño medio de los grupos, la UPV ha de simplificar los sistemas de evaluación exigibles y proporcionar al profesorado de herramientas y formación en materia IA para:
 - facilitar la corrección de los exámenes
 - identificar los intentos de fraude/copia
 - adaptar la evaluación del alumnado a la nueva realidad en la que es extremadamente fácil presentar trabajos hechos por terceros y/o IA.



EVALUACIÓN CALIDAD DOCENTE (ENCUESTAS)

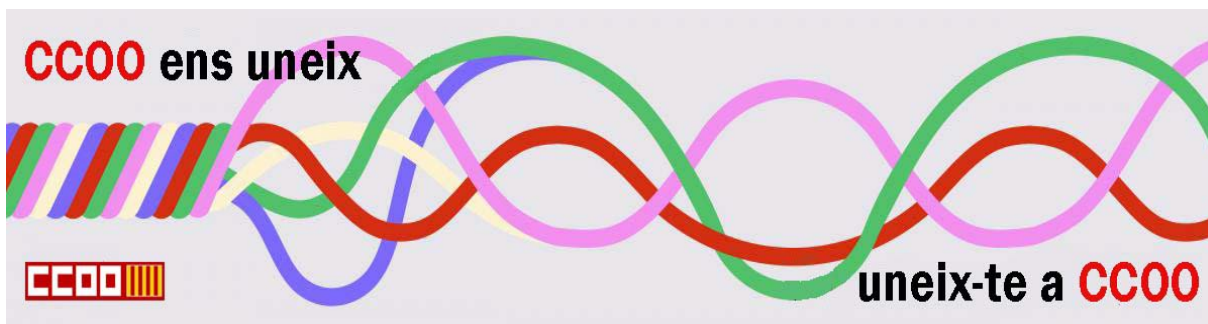
- Complementar las encuestas al profesorado por parte del alumnado como la principal herramienta de evaluación de la calidad docente. Diseñar nuevas herramientas de evaluación de la calidad docente o revisar las actuales encuestas (comentarios, propuestas, etc..). El ICE debe publicar estadísticas generales que permita identificar los sesgos y corregirlos:
 - puntuación de la encuesta con nota media
 - identificar los alumnos que hayan podido responder negativamente a todas las preguntas
 - eliminar aquellas respuestas incoherentes. (Ciertas respuestas negativas resultan incoherentes cuando parte del alumnado ha respondido positivamente).
- En la evaluación del profesorado, ponderar los resultados de la evaluación con el promedio de los obtenidos durante los últimos 5 años y con el resultado académico de los alumnos encuestados, garantizando la privacidad y confidencialidad de los datos.
- Crear un grupo de trabajo/comisión para afinar la evaluación del profesorado por parte del alumnado mediante encuestas.

REJUVENECIMIENTO, CAPTACIÓN DE TALENTO Y ESTABILIZACIÓN.

- Contratar a 80 PAD, antes del 30 de junio de 2025, con cargo al Convenio firmado con el Ministerio de Universidades (María Goyri).
- Tener en cuenta el histórico de la saturación docente y la saturación futura, una vez finalizados los procesos de contratación, en el reparto y la asignación de plazas ofertas PAD.
- Facilitar el acceso del personal investigador a la colaboración docente y posibilitando la compatibilidad contractual y facilitando la impartición de docencia.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- Aplicar a todas las figuras laborales, sean o no indefinidas, los complementos por antigüedad, méritos docentes y de investigación (trienios, quinquenios y



sexenios).

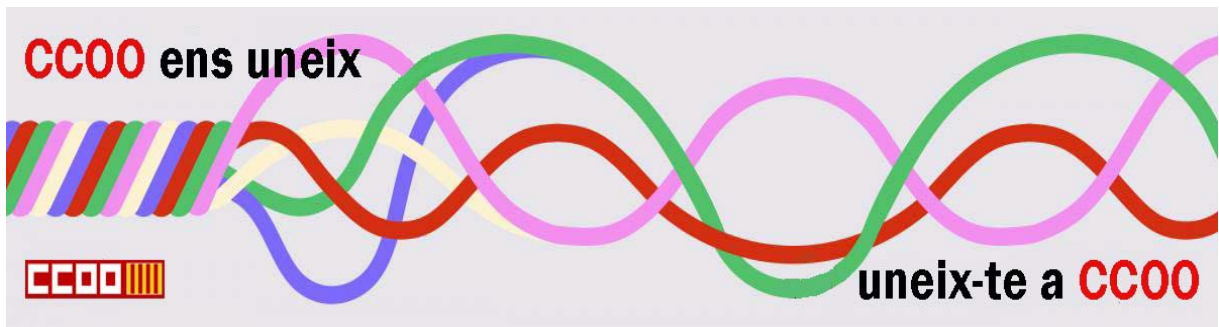
- Simplificación de procesos administrativos para el PDI.
- Compromiso de promoción de todo el PDI acreditado tanto del PDI Laboral como funcionario, en los departamentos que se encuentren con una saturación superior al 100% durante al menos los dos últimos años.
- Dos convocatorias anuales en la UPV para la solicitud de años sabáticos, dotadas presupuestariamente para garantizar que los créditos que se dejan de impartir no recaigan sobre los compañeros y compañeras del departamento.

PROFESORADO ASOCIADO

- Negociar y poner en marcha un proceso de estabilización de aquellos contratos en vigor con dedicación superior a 120h por curso académico (P5 y P6), definiendo de manera progresiva, año a año, las plazas requeridas en dicho proceso de estabilización y sus porcentajes en relación al cuerpo de asociados actual. Identificando al profesorado con título de doctor y facilitando que el profesorado interesado se pueda acoger a dicha estabilización conforme obtenga el título de doctor.
- Retrasar el proceso de estabilización de aquellos contratos en vigor con dedicación inferior a 120h por curso académico (P3 y P4), hasta junio de 2028, salvo para aquellos que no estén interesados en optar a plazas de Profesor Ayudante Doctor.
- Negociar baremos específicos para cada uno de los procesos de estabilización de asociados, que tenga en cuenta los años de experiencia previa en las plazas que se prevea estabilizar.

PROFESORADO SUSTITUTO

- Establecer mecanismos de control de la contratación de la figura del profesorado sustituto respetando lo regulado en la LOSU y en la normativa interna de la UPV.
- Posibilitar la compatibilidad y acumulación de contratos de profesorado asociado y sustituto en el mismo ámbito académico (UPV).



DOCENTIA

- - El programa Docentia incide directamente en las condiciones de trabajo del PDI de la universidad, sin embargo, en las comisiones donde se lleva el control del programa no hay representación de las organizaciones sindicales. Incluir representación sindical en la Comisión para la Evaluación de la Docencia y la Comisión de Garantías, responsables del no hay representación de las organizaciones sindicales.

CUPOS DE RESERVA

- Establecer cupos de reserva en las OEP's para personal con discapacidad y por motivos de salud laboral (evaluaciones de riesgos laborales).