



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Análisis de la encuesta de renovación del sello de Recursos humanos a la Universidad de Granada

17-Marzo -2025

Indice

1. Participación
2. Resultados
3. Participaciones seleccionadas en los criterios menos implementados
4. Conclusión

Participación

	Censo	Participación	%
R1	450	94	20,89
R2	172	70	40,70
R3	2141	262	12,24
R4	481	95	19,75
Mujer	1439	235	16,33
Hombre	1805	285	15,79
Humanidades	570	88	15,44
Técnicas	381	68	17,85
Experimentales	597	131	21,94
Sanitarias	738	116	15,72
Ciencias Sociales	958	118	12,32
TOTALES	3244	520	16,03

Indice

1. Participación
2. Resultados
3. Participaciones seleccionadas en los criterios menos implementados
4. Conclusión

% de las contestaciones positivas a la implementación de los criterios por grupo

	Consolidado	Masculino	Femenino	R1	R2	R3	R4	Artes y Hum	Ciencias exp	Ciencias de l	Ciencias Soci	Ingeniería
1. Ética e Integridad en la Investigación	89,44	90,18	88,51	86,17	84,29	91,22	91,58	87,50	88,55	90,52	89,83	91,18
2. Libertad de Investigación	94,24	95,79	92,34	93,62	95,71	93,51	95,79	93,18	97,71	92,24	91,53	97,06
3. Ciencia Abierta	87,33	87,72	87,23	81,91	87,14	86,64	94,74	87,50	88,55	84,48	85,59	92,65
4. Ciencia Ciudadana	71,40	71,93	71,06	70,21	77,14	72,14	66,32	63,64	80,15	74,14	61,86	76,47
5. Igualdad de Género	82,15	86,32	77,45	70,21	82,86	81,30	95,79	77,27	82,44	81,90	83,05	86,76
6. Conciliación	58,54	63,16	53,19	52,13	55,71	56,87	71,58	59,09	61,83	56,90	52,54	64,71
7. Diversidad e Inclusión	78,31	78,60	77,87	74,47	78,57	78,63	81,05	75,00	74,81	77,59	80,51	86,76
8. Actitud Profesional	66,99	69,47	63,83	61,70	57,14	66,03	82,11	67,05	64,12	68,10	63,56	76,47
9. Rendición de Cuentas	72,94	74,74	70,64	69,15	70,00	72,14	81,05	69,32	70,99	73,28	72,88	80,88
10. Libre Circulación del Personal Investigador	78,89	81,40	75,74	77,66	71,43	79,01	85,26	76,14	82,44	81,90	72,88	80,88
11. Sostenibilidad de la Investigación	62,00	61,75	62,55	61,70	55,71	62,21	66,32	53,41	58,02	62,93	61,86	79,41
12. Evaluación del Personal Investigador	59,88	61,75	57,87	57,45	57,14	58,40	68,42	61,36	59,54	59,48	55,08	67,65
13. Contratación	71,98	75,79	67,23	56,38	65,71	76,34	80,00	69,32	74,81	72,41	66,10	79,41
14. Interrupciones de Carrera Profesional	33,59	36,84	29,79	19,15	34,29	33,59	47,37	29,55	32,06	33,62	36,44	36,76
15. Contratación y Antigüedad	57,01	60,70	52,77	42,55	60,00	58,78	64,21	43,18	56,49	62,07	55,08	70,59
16. Procesos de Selección	71,40	74,04	68,09	52,13	64,29	76,34	82,11	70,45	70,99	75,00	63,56	80,88
17. No Discriminación	83,30	87,72	77,87	72,34	82,86	83,97	92,63	84,09	82,44	81,90	77,97	95,59
18. Coautoría y Propiedad Industrial e Intelectual	70,63	71,58	69,36	69,15	70,00	69,85	74,74	57,95	72,52	71,55	71,19	80,88
19. Movilidad	82,92	80,35	85,96	84,04	72,86	83,97	86,32	85,23	80,92	86,21	80,51	82,35
20. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigación	65,26	70,53	59,15	60,64	61,43	62,60	80,00	62,50	59,54	66,38	70,34	69,12
21. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigación	63,72	64,56	62,98	61,70	55,71	63,74	71,58	60,23	62,60	66,38	61,02	70,59
22. Reclamaciones y Apelaciones	52,40	53,68	50,64	45,74	50,00	53,82	56,84	51,14	45,04	56,03	56,78	54,41
23. Participación y Gobernanza	60,46	60,00	60,85	52,13	60,00	60,31	69,47	54,55	58,78	57,76	65,25	67,65
24. Financiación y Salarios	45,68	49,47	41,28	31,91	38,57	50,00	52,63	52,27	44,27	43,97	42,37	48,53
25. Personal Investigador Novel	45,68	51,93	38,30	35,11	50,00	45,42	53,68	48,86	47,33	47,41	38,98	47,06
26. Personal Investigador Novel	38,96	40,00	37,87	29,79	40,00	38,17	49,47	42,05	37,40	37,07	38,98	41,18
27. Obligaciones Contractuales y Jurídicas	55,28	58,25	51,91	48,94	55,71	54,96	62,11	57,95	53,44	60,34	51,69	52,94
28. Propiedad Intelectual y Activos Intelectuales	65,64	66,32	65,11	62,77	65,71	65,65	68,42	57,95	61,07	67,24	69,49	75,00
29. Interacción con la Sociedad	81,38	81,40	81,28	81,91	77,14	82,06	82,11	77,27	86,26	88,79	69,49	85,29
30. Valoración de las Diversas Carreras de Investigación	62,38	64,91	59,15	68,09	61,43	60,31	63,16	59,09	61,07	62,93	56,78	77,94
31. Desarrollo Profesional y Mentoría	60,27	64,91	54,89	56,38	60,00	59,54	66,32	52,27	58,02	62,93	56,78	76,47
32. Acceso a la Formación	78,31	79,65	77,02	74,47	80,00	80,15	75,79	78,41	76,34	81,90	75,42	80,88
33. Validación de Capacidades	56,05	58,25	53,62	54,26	52,86	58,02	54,74	52,27	61,83	55,17	51,69	58,82
34. Docencia	54,51	56,84	51,49	53,19	57,14	52,67	58,95	50,00	57,25	58,62	47,46	60,29
35. Relación con el Personal Supervisor	58,93	62,81	54,47	57,45	55,71	56,49	69,47	47,73	63,36	64,66	53,39	64,71
36. Personal Investigador Experimentado	46,07	49,47	42,13	40,43	40,00	48,09	50,53	42,05	38,93	51,72	45,76	55,88

% de las contestaciones NS/NC a la implementación de los criterios por grupo

	Consolidado	Masculino	Femenino	R1	R2	R3	R4	Artes y Hum	Ciencias exp	Ciencias de l	Ciencias Soc	Ingeniería
1. Ética e Integridad en la Investigación	5,57	4,21	7,23	8,51	10,00	3,82	4,21	6,82	7,63	5,17	4,24	2,94
2. Libertad de Investigación	3,07	2,11	4,26	2,13	0,00	4,20	3,16	4,55	1,53	4,31	2,54	2,94
3. Ciencia Abierta	8,06	6,67	9,36	14,89	4,29	8,78	2,11	11,36	8,40	8,62	6,78	4,41
4. Ciencia Ciudadana	18,62	17,89	19,15	14,89	15,71	18,32	25,26	29,55	11,45	15,52	22,03	17,65
5. Igualdad de Género	9,40	8,77	10,21	12,77	8,57	11,07	2,11	9,09	10,69	10,34	5,08	13,24
6. Conciliación	15,16	12,98	17,87	18,09	17,14	13,74	14,74	18,18	16,03	12,93	13,56	16,18
7. Diversidad e Inclusión	14,97	16,14	13,62	14,89	14,29	14,12	17,89	15,91	17,56	16,38	11,02	13,24
8. Actitud Profesional	8,45	9,12	7,66	7,45	12,86	8,02	7,37	10,23	9,16	8,62	5,93	8,82
9. Rendición de Cuentas	17,08	15,09	19,57	22,34	18,57	16,79	11,58	22,73	19,08	17,24	14,41	10,29
10. Libre Circulación del Personal Investigador	7,68	6,67	8,94	9,57	4,29	8,40	6,32	10,23	6,87	6,03	7,63	8,82
11. Sostenibilidad de la Investigación	31,09	30,53	31,49	26,60	35,71	31,30	31,58	39,77	32,06	34,48	27,97	17,65
12. Evaluación del Personal Investigador	14,01	13,33	14,47	22,34	10,00	12,98	11,58	17,05	16,03	12,93	12,71	10,29
13. Contratación	12,48	10,53	14,89	22,34	10,00	11,07	8,42	12,50	13,74	12,93	11,86	10,29
14. Interrupciones de Carrera Profesional	38,39	38,95	37,45	52,13	35,71	37,02	30,53	43,18	47,33	37,07	24,58	41,18
15. Contratación y Antigüedad	24,38	22,11	26,81	39,36	20,00	20,99	22,11	37,50	28,24	23,28	13,56	20,59
16. Procesos de Selección	10,36	10,53	10,21	28,72	10,00	5,34	6,32	10,23	16,03	9,48	6,78	7,35
17. No Discriminación	8,64	7,02	10,64	17,02	8,57	7,25	4,21	7,95	11,45	11,21	5,93	4,41
18. Coautoría y Propiedad Industrial e Intelectual	21,11	20,35	22,13	21,28	20,00	22,90	16,84	32,95	20,61	21,55	16,95	13,24
19. Movilidad	8,25	9,47	6,81	8,51	15,71	6,49	7,37	6,82	11,45	5,17	8,47	8,82
20. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigació	4,41	3,51	5,53	4,26	2,86	5,34	3,16	3,41	4,58	3,45	5,08	5,88
21. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigació	9,79	8,77	11,06	10,64	10,00	9,54	9,47	12,50	9,92	6,03	11,02	10,29
22. Reclamaciones y Apelaciones	34,36	31,58	37,87	40,43	35,71	33,97	28,42	34,09	41,22	31,90	27,12	38,24
23. Participación y Gobernanza	18,43	17,89	19,15	27,66	17,14	16,79	14,74	20,45	21,37	21,55	12,71	14,71
24. Financiación y Salarios	9,21	8,42	10,21	15,96	5,71	6,87	11,58	9,09	14,50	8,62	6,78	4,41
25. Personal Investigador Novel	13,63	12,98	14,47	9,57	5,71	18,32	10,53	19,32	13,74	12,93	10,17	13,24
26. Personal Investigador Novel	24,18	24,91	23,40	17,02	17,14	28,24	25,26	23,86	27,48	23,28	21,19	25,00
27. Obligaciones Contractuales y Jurídicas	14,78	14,04	15,74	13,83	11,43	15,27	16,84	17,05	16,79	9,48	15,25	16,18
28. Propiedad Intelectual y Activos Intelectuales	26,10	24,21	28,09	35,11	25,71	23,66	24,21	39,77	29,77	20,69	21,19	19,12
29. Interacción con la Sociedad	8,06	7,02	9,36	8,51	11,43	7,25	7,37	14,77	6,11	2,59	11,02	7,35
30. Valoración de las Diversas Carreras de Investigac	18,81	16,49	21,70	19,15	20,00	18,32	18,95	23,86	25,19	15,52	16,95	8,82
31. Desarrollo Profesional y Mentoría	13,63	13,33	13,62	17,02	10,00	13,36	13,68	18,18	19,85	12,93	6,78	8,82
32. Acceso a la Formación	9,40	8,07	10,64	12,77	10,00	6,87	12,63	10,23	11,45	10,34	6,78	7,35
33. Validación de Capacidades	23,22	21,05	25,53	29,79	22,86	20,61	24,21	29,55	27,48	21,55	16,10	22,06
34. Docencia	5,95	5,96	5,96	12,77	7,14	4,58	2,11	7,95	5,34	5,17	5,08	7,35
35. Relación con el Personal Supervisor	19,00	15,44	23,40	13,83	21,43	23,66	9,47	26,14	14,50	18,97	17,80	20,59
36. Personal Investigador Experimentado	26,49	24,56	28,51	37,23	34,29	24,05	16,84	38,64	27,48	19,83	23,73	25,00

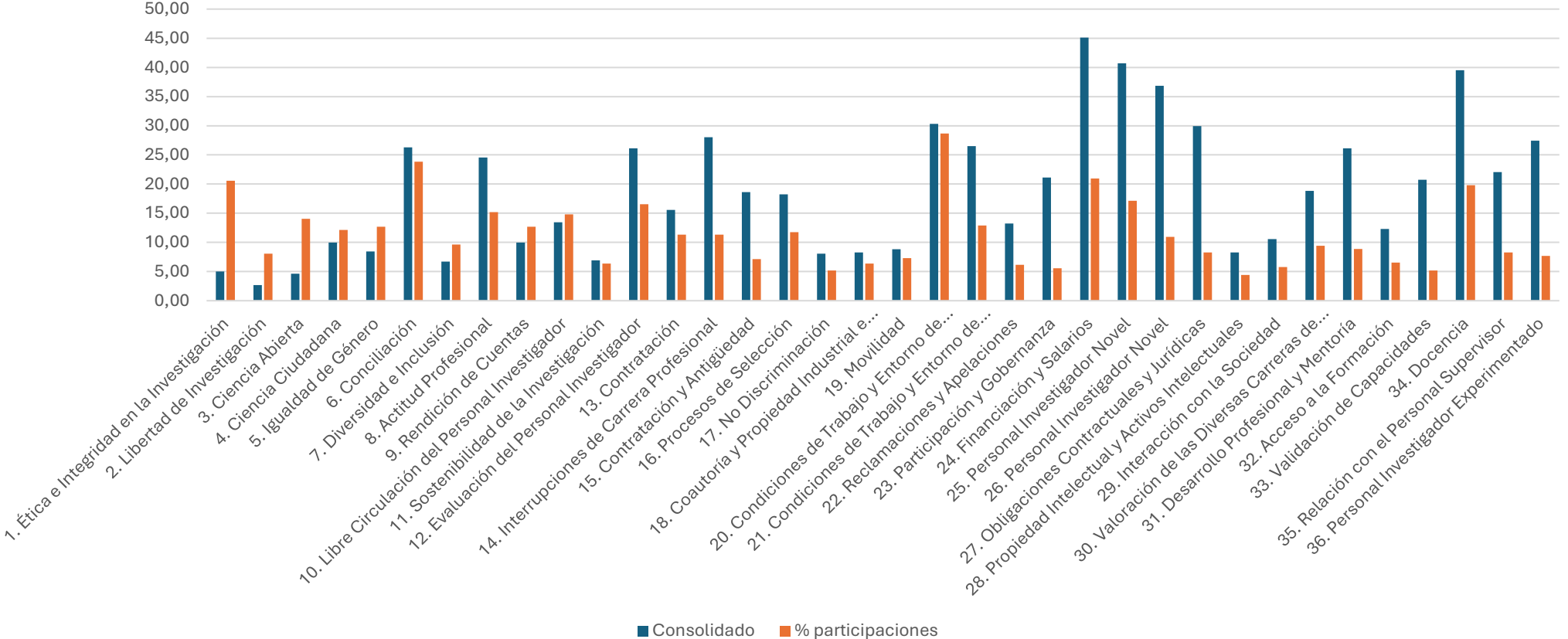
Criterios más desconocidos y porcentaje

14. Interrupciones de Carrera Profesional	38,39
22. Reclamaciones y Apelaciones	34,36
11. Sostenibilidad de la Investigación	31,09
36. Personal Investigador Experimentado	26,49
28. Propiedad Intelectual y Activos Intelectuales	26,10
15. Contratación y Antigüedad	24,38
26. Personal Investigador Novel	24,18
33. Validación de Capacidades	23,22
18. Coautoría y Propiedad Industrial e Intelectual	21,11

% de las contestaciones negativas a la implementación de los criterios por grupo

	Consolidado	Masculino	Femenino	R1	R2	R3	R4	Artes y Hu	Ciencias exp	Ciencias de l	Ciencias Soc	Ingeniería
1. Ética e Integridad en la Investigación	4,99	5,61	4,26	5,32	5,71	4,96	4,21	5,68	3,82	4,31	5,93	5,88
2. Libertad de Investigación	2,69	2,11	3,40	4,26	4,29	2,29	1,05	2,27	0,76	3,45	5,93	0,00
3. Ciencia Abierta	4,61	5,61	3,40	3,19	8,57	4,58	3,16	1,14	3,05	6,90	7,63	2,94
4. Ciencia Ciudadana	9,98	10,18	9,79	14,89	7,14	9,54	8,42	6,82	8,40	10,34	16,10	5,88
5. Igualdad de Género	8,45	4,91	12,34	17,02	8,57	7,63	2,11	13,64	6,87	7,76	11,86	0,00
6. Conciliación	26,30	23,86	28,94	29,79	27,14	29,39	13,68	22,73	22,14	30,17	33,90	19,12
7. Diversidad e Inclusión	6,72	5,26	8,51	10,64	7,14	7,25	1,05	9,09	7,63	6,03	8,47	0,00
8. Actitud Profesional	24,57	21,40	28,51	30,85	30,00	25,95	10,53	22,73	26,72	23,28	30,51	14,71
9. Rendición de Cuentas	9,98	10,18	9,79	8,51	11,43	11,07	7,37	7,95	9,92	9,48	12,71	8,82
10. Libre Circulación del Personal Investigador	13,44	11,93	15,32	12,77	24,29	12,60	8,42	13,64	10,69	12,07	19,49	10,29
11. Sostenibilidad de la Investigación	6,91	7,72	5,96	11,70	8,57	6,49	2,11	6,82	9,92	2,59	10,17	2,94
12. Evaluación del Personal Investigador	26,10	24,91	27,66	20,21	32,86	28,63	20,00	21,59	24,43	27,59	32,20	22,06
13. Contratación	15,55	13,68	17,87	21,28	24,29	12,60	11,58	18,18	11,45	14,66	22,03	10,29
14. Interrupciones de Carrera Profesional	28,02	24,21	32,77	28,72	30,00	29,39	22,11	27,27	20,61	29,31	38,98	22,06
15. Contratación y Antigüedad	18,62	17,19	20,43	18,09	20,00	20,23	13,68	19,32	15,27	14,66	31,36	8,82
16. Procesos de Selección	18,23	15,44	21,70	19,15	25,71	18,32	11,58	19,32	12,98	15,52	29,66	11,76
17. No Discriminación	8,06	5,26	11,49	10,64	8,57	8,78	3,16	7,95	6,11	6,90	16,10	0,00
18. Coautoría y Propiedad Industrial e Intelectual	8,25	8,07	8,51	9,57	10,00	7,25	8,42	9,09	6,87	6,90	11,86	5,88
19. Movilidad	8,83	10,18	7,23	7,45	11,43	9,54	6,32	7,95	7,63	8,62	11,02	8,82
20. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigació	30,33	25,96	35,32	35,11	35,71	32,06	16,84	34,09	35,88	30,17	24,58	25,00
21. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigació	26,49	26,67	25,96	27,66	34,29	26,72	18,95	27,27	27,48	27,59	27,97	19,12
22. Reclamaciones y Apelaciones	13,24	14,74	11,49	13,83	14,29	12,21	14,74	14,77	13,74	12,07	16,10	7,35
23. Participación y Gobernanza	21,11	22,11	20,00	20,21	22,86	22,90	15,79	25,00	19,85	20,69	22,03	17,65
24. Financiación y Salarios	45,11	42,11	48,51	52,13	55,71	43,13	35,79	38,64	41,22	47,41	50,85	47,06
25. Personal Investigador Novel	40,69	35,09	47,23	55,32	44,29	36,26	35,79	31,82	38,93	39,66	50,85	39,71
26. Personal Investigador Novel	36,85	35,09	38,72	53,19	42,86	33,59	25,26	34,09	35,11	39,66	39,83	33,82
27. Obligaciones Contractuales y Jurídicas	29,94	27,72	32,34	37,23	32,86	29,77	21,05	25,00	29,77	30,17	33,05	30,88
28. Propiedad Intelectual y Activos Intelectuales	8,25	9,47	6,81	2,13	8,57	10,69	7,37	2,27	9,16	12,07	9,32	5,88
29. Interacción con la Sociedad	10,56	11,58	9,36	9,57	11,43	10,69	10,53	7,95	7,63	8,62	19,49	7,35
30. Valoración de las Diversas Carreras de Investigac	18,81	18,60	19,15	12,77	18,57	21,37	17,89	17,05	13,74	21,55	26,27	13,24
31. Desarrollo Profesional y Mentoría	26,10	21,75	31,49	26,60	30,00	27,10	20,00	29,55	22,14	24,14	36,44	14,71
32. Acceso a la Formación	12,28	12,28	12,34	12,77	10,00	12,98	11,58	11,36	12,21	7,76	17,80	11,76
33. Validación de Capacidades	20,73	20,70	20,85	15,96	24,29	21,37	21,05	18,18	10,69	23,28	32,20	19,12
34. Docencia	39,54	37,19	42,55	34,04	35,71	42,75	38,95	42,05	37,40	36,21	47,46	32,35
35. Relación con el Personal Supervisor	22,07	21,75	22,13	28,72	22,86	19,85	21,05	26,14	22,14	16,38	28,81	14,71
36. Personal Investigador Experimentado	27,45	25,96	29,36	22,34	25,71	27,86	32,63	19,32	33,59	28,45	30,51	19,12

% respuestas negativas y % opiniones recibidas



Criterios con un mayor número de contestaciones negativas y %

Criterio	% de “NO” respecto a la muestra
24. Financiación y Salarios	45,11
25. Personal Investigador Novel	40,69
34. Docencia	39,54
26. Personal Investigador Novel	36,85
20. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigación	30,33
27. Obligaciones Contractuales y Jurídicas	29,94
14. Interrupciones de Carrera Profesional	28,02
36. Personal Investigador Experimentado	27,45
21. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigación	26,49
6. Conciliación	26,30
12. Evaluación del Personal Investigador	26,10
31. Desarrollo Profesional y Mentoría	26,10

Indice

1. Participación
2. Resultados
3. Participaciones seleccionadas en los criterios menos implementados
4. Conclusión

24. Financiación y Salarios

1. Iniciativas

- Aunque no depende de la UGR sino del gobierno, hay salarios de contratados postdoctorales superiores a los de un titular, lo que es incomprensible. Además, el convenio de los profesores de universidad tiene más de treinta años, con una pérdida de poder adquisitivo que los estudios calculan en 40%, al margen de complementos que tampoco dependen de la Universidad, como los autonómicos.
- Deben cumplirse y garantizarse los compromisos que se adquieran, por ejemplo el pago de los tramos autonómicos.
- En el caso de los contratos predoctorales, la Universidad de Granada no tiene la potestad para poder mejorar estas condiciones. Lo mismo ocurre con los contratos PSI. Es en estos contratos mencionados últimos donde se debería luchar para aumentar el salario que se tiene.
- Faltaría una mejora relacionada con los profesores sustitutos. Aunque el contrato sea solo docente, estamos obligados a realizar actividad investigadora (por la cual no se nos paga, ni tampoco se adecua a la persona que se sustituye) ya que sino, no somos capaces de generar los méritos necesarios para acceder a una plaza de ayudante doctor o superior.
- Favorecer que los acreditados a titular puedan participar en las convocatorias de la Junta sobre complementos en el mismo año que adquieren dicha acreditación.
- La universidad tiene la posibilidad de ajustar los salarios mínimos marcados por cada contrato para ajustarse al nivel de vida, pero no lo hace. Además, los ajustes de salario y de IRPF siempre tardan varios meses para los temporales, mientras que a los funcionarios se les actualiza de forma mucho más instantánea.
- Los complementos salariales (trienios, quinquenios, sexenios) deberían cobrarse por igual independientemente del cargo, porque los mismos méritos se han de presentar por ejemplo para un sexenio siendo catedrático o ayudante doctor y el primero los cobra más caros que el segundo. La UGR podría aprender de la UNED, donde todos cobran el complemento más alto independientemente de su categoría.
- Ya se ha comentado en un apartado previo. Los contratos de PSI son muy precarios. En función del departamento, es posible que la carga de trabajo del PSI sea mucho mayor que la de otros docentes, ya que deben ocuparse de cubrir cualquier necesidad nueva que surja, cambiar de asignaturas de un día para otro, ir de forma prioritaria a la vigilancia de exámenes como apoyo, etc.

25. Personal Investigador Novel

1. Plan de estabilización

- Mantener el plan de estabilización anterior, y no supeditarlo a necesidades docentes. No tiene sentido solicitar personal investigador en base a necesidades docentes, debe ser complementario.
- Aumentar la tasa de reposición de plazas, ya que la incertidumbre supone un obstáculo para que surjan nuevas vocaciones investigadoras.
- Aunque se podría informar mejor a todos los investigadores de las expectativas reales que existen en cada momento para la consolidación y estabilización
- El plan de estabilización creado hace unos años en el anterior gobierno se ha modificado y reducido sustancialmente. Las posibilidades de muchos investigadores novel se ven reducidas en comparación con personal en su misma situación hace un par de años.
- El plan de estabilización de la UGR cada vez es más precario: para menos figuras, solo para departamentos con necesidades docentes. Este plan está penalizando a los departamentos que ya son excelentes.
- El plan de estabilización está cada vez más restringido, excluye a investigadores de departamentos con altas necesidades de investigación y presenta requisitos cambiantes y poco transparentes, que en muchas ocasiones dependen de los departamentos u otras comisiones.
- El plan de Estabilización por necesidades de investigación acaba de ser cambiado a "por necesidades docentes" incumpliendo la promesa electoral, rompiendo con la trayectoria que ha tenido la UGR hasta ahora en la recepción de personal investigador de élite y cambiando el modelo de universidad. Es necesario y urgente volver al plan de Estabilización por necesidades de investigación
- La UGR presume de su Programa de Atracción de Talento Internacional, y más en particular de su Plan de Estabilización por Necesidades de Investigación. Sin embargo, la política actual de este rectorado está contribuyendo indudablemente a la fuga de dicho talento. Los enormes retrasos en la convocatoria de plazas de estabilización generadas por dichos investigadores internacionales los sitúan en una situación precaria al tener estos que permanecer en desempleo de manera indefinida hasta que el VOAP convoque la plaza, y sin un calendario bien definido. Actualmente hay muchos de estos investigadores en situación de desempleo por más de 6 meses, y no se espera su contratación mínimo hasta pasado el mes de abril en el mejor de los casos. Asimismo, los constantes recortes en dicho Plan de Estabilización, que en su última modificación ha sido supeditado a necesidades docentes

2. Departamentos

- No hay un plan de inserción serio ya que muchas veces depende de los consejos de departamento, mayoritariamente compuesto por investigadores con perfiles mejorables. En mi departamento se rechazó a un ganador de la convocatoria Emergia (Junta de Andalucía) por tan solo dos votos de diferencia. Los investigadores mediocres (que veían un potencial competidor) fueron los que votaron en contra. Una verdadera vergüenza.
- A menudo esto NO es culpa de la UGR, sino de los responsables departamentales que ofrecen firmar contratos predoctorales sin ser honestos con respecto a las perspectivas reales de afiliación posterior a la lectura de tesis. No es mi caso, pero sí el de múltiples doctorandos cercanos a mí.

3. Otros

- Debería haber un paso de transición entre las becas predoctorales y posteriormente posdoctorales (contrato puente) con el alcance de una vinculación profesional posterior.

34. Docencia

- "Tenemos una universidad presencial y el alumnado no asiste a clase. ¿Debemos evaluar positivamente la asistencia? En mi opinión, no. La asistencia no se evalúa, es una obligación que adquiere el alumnado cuando se matricula en nuestra universidad.
- Así es cómo se apoya y reconoce la docencia: los créditos ECTS se corresponden en la mayoría de las universidades europeas con 6-8 horas presenciales de clase. En España son 10. Se habla ahora de bajar la ratio a 8 horas... pero manteniendo los contratos "por horas", no por ECTS: o sea, si ahora la situación genera una carga de trabajo extra no remunerado muy notable, con evidentes repercusiones en la productividad investigadora, si se reduce la ratio de horas por ECTS, un profesor funcionario seguiría impartiendo el mismo número de horas (240)... pero en lugar de impartir 4 asignaturas por año, impartiría 5. SUGERENCIA: que los contratos sean por crédito ECTS (24 para profesorado funcionario), no por horas, y que se adecúen las horas presenciales por crédito a los estándares europeos.
- Crear un itinerario que sea exclusivamente investigador.
- Creo que las necesidades docentes deberían estar ligadas al personal estabilizado y aprovechar la figura del personal en investigación como apoyo y no como docente único. Hay muchos problemas de estabilización porque "no hay necesidades docentes" pero la realidad es que somos muchos los investigadores/docentes en formación que cubrimos esos créditos en lugar de apoyar al personal estabilizado y poder aprender de ellos compartiendo dichos créditos.
- Creo que sería muy importante que se valorara el esfuerzo diferencial que hacemos unos profesores con respecto a otros. En lugar de los créditos directamente, se debería valorar el crédito/alumno, igual que pasa con los repartos económicos en docencia para los departamentos. Hay profesores de la universidad que tienen muy pocos créditos y otros muchos, en parte porque hay departamentos que no tienen necesidades docentes y siguen contratando investigadores. Esto implica importantes desequilibrios de dedicación laboral por parte de miembros de igual categoría dentro de la universidad. Por otro lado, hay profesores con muy pocos alumnos por crédito, mientras otros tenemos muchos alumnos por crédito. El esfuerzo de atender adecuadamente a todos esos alumnos (p.ej. tutorías, correcciones, prácticas...) no es equivalente y requiere de un esfuerzo intrínsecamente mayor de algunos miembros de la comunidad. No se valoran adecuadamente la participación en tribunales de evaluación (TFGs, TFMs, Doctorado...). La compensación por supervisión de tesis doctorales es irrisoria, así como la de supervisión de estudiantes de TFMs y TFGs. Creo que deberían tenerse en cuenta todas estas diferencias para que la carga laboral sea más equilibrada entre todos los profesores de la universidad y esté de acuerdo con el esfuerzo y dedicación que se realiza (y requiere) de cada uno. No se reconoce la participación en proyectos de innovación docente, a pesar de la gran carga de trabajo que implican, y la mejora de la docencia que conllevan.
- Daría aun más minoraciones a los buenos investigadores. Hay profesores que se limitan (o casi) a dar sus clases, y tienen a veces la misma carga docente que investigadores que llevan tesis, TFMs, proyectos y publican una barbaridad. Se está perdiendo mucho tiempo de excelentes investigadores dando docencia que podrían dar otros que, a juzgar por los resultados, no cubren las horas de trabajo que tienen asignadas. La propuesta de anteriores gobiernos de que unos dieran 320 horas, otros 240 y otros 160 es lo más acertado que se ha hecho en política universitaria desde que estoy aquí. Pero al final la presión de los perjudicados a prevalecido sobre la justicia y la lógica.
- Desdoble de grupos mayores de 60 estudiantes por aula.
- En ningún caso, ni la UGR ni las acreditaciones. El peso y valor que se le confiere a la docencia en los baremos es penoso e incide directamente en la relevancia que le concede el profesorado. Ante la exigencia de un perfil multiprofesional (docencia, investigación, transferencia y gestión), el PDI tiene la obligación de priorizar tareas y desgraciadamente la docencia, siempre infravalorada, pierde. En este sentido, tampoco se le confiere la suficiente relevancia a la preparación para el ejercicio de una docencia de calidad adaptado a las prescripciones del EEES

34. Docencia

- Es inaceptable que en el cómputo de necesidades docentes de un departamento se calcule el potencial docente basado en el máximo de docencia que pueda impartir su PDI, independientemente de si contractualmente este se encuentre o no obligado a dar docencia. Un doctorando, o un investigador posdoctoral tienen la posibilidad de dar docencia, pero en ningún caso están obligados a hacerlo puesto que su contrato conlleva exclusivamente labores de investigación. Esta manera de computar el potencial docente es negativa para aquellos departamentos con capacidad de atracción de personal en formación e investigadores postdoctorales, puesto que se utilizan a estos investigadores para evitar reconocerse las necesidades docentes al departamento, evitar por tanto la contratación de nuevo PDI, pero sin embargo aumentar la carga docente de sus componentes.
- Hasta las narices de que se permita que la parte de la docencia de los Másteres no se reconozca de manera oficial
- Hay algunos apoyos y formación, pero en general el profesorado estamos "solos ante el peligro" en lo que se refiere a la docencia. No hay un reparto racional de la misma y cada uno hacemos lo que podemos. Las encuestas de satisfacción del alumnado no creo que tengan ningún efecto para la mejora. Si un profesor obtiene año tras año malas valoraciones, pasa algo? Se le ofrece reciclado? Se le llama la atención?
- Hay profesores en algunos departamentos que están por debajo de su potencial docente mientras otros profesores superan su potencial docente. Por ejemplo, hay profesores con menos de 12 créditos sin justificar (simplemente no quieren dar clase) mientras que otros están por encima de 24 créditos (porque tienen que coger la clase que los anteriores no quieren dar). Es URGENTE y NECESARIA LA ESTRUCTURA SUPERVISIÓN DE LAS ASIGNACIONES DOCENTES DEL POD EN LOS DEPARTAMENTOS por parte de los vicedecanatos e incluso por el vicerrectorado
- La tramitación de quinquenios de investigación exige documentación que no es estandar en otros países y que son muy difíciles si no imposibles de conseguir.
- Los quinquenios de docencia se dan, prácticamente, de oficio. No se exige nada para su concesión y eso debería corregirse en profundidad. Hay profesores que llegan a ser permanentes aún con denuncias importantes por parte del alumnado
- No está suficientemente reconocida ni apoyada la docencia de ningún tipo de personal en la UGR. El reconocimiento es evidentemente insuficiente (ej. preparación de clases, infravaloración de TFGs y TFM, sobrevaloración de la investigación sobre la docencia en los concursos de plazas, etc.).
- No, la docencia impartida por el PDI (predoctoral) no está pagada ni reconocida, siendo completamente abusivo el manejo por parte de los departamentos cuando se trata de contratos de investigación, muchas veces no teniendo como obligatoria la actividad docente. Es un implícito con el que hay que cumplir, repito, aunque no sea obligatorio, por asuntos políticos de los departamentos.
- Se reconoce a través de las encuestas al alumnado: No es correcto. Su visión es sesgada y se termina premiando al profesor/a con mayor número de aprobados. Por otro lado, entre los alumnos/as que realizan las encuestas se encuentran quienes no asisten nunca a clase o asisten un número limitado de veces a clase. El alumnado no está capacitado para evaluar la docencia de un profesor doctor. La evaluación docente es muy difícil de realizar debido a una multitud de factores, entre ellos, la variabilidad del alumnado y los medios que tiene el profesorado. También, debido a las diferentes áreas del profesorado, muy difícilmente se pueden evaluar con criterios comunes a todos ellos, desde el mismo momento en que el perfil de los alumnos es absolutamente diferente. La universidad recibe el resultado de la formación en la ESO y bachiller, pero se debe formar de cara a una capacitación profesional. El tiempo de formación es limitado, se establece con criterios comunes, pero en áreas diferentes. Debería ser diferente como sucede para un mismo grado en otras universidades. Los criterios de evaluación seguidos tienen poco valor si no se consideran los criterios de a quién, con qué tiempo y de donde se parte (alumnos con 14 de calificación al entrar en la UGR o alumnos con 7 al entrar en la UGR). Los grupos grandes con 100 alumnos van en contra de la calidad y, sin embargo, se permiten en función de las preferencias del alumnado. Todo esto influye en la calidad de la docencia, se permite, y se evalúa con criterios comunes para todos. No se debería.
- Sería deseable auditar los criterios y procesos de asignación de la docencia en los Departamentos, que en muchas ocasiones puede ser injusta, y desfavorece la coherencia entre las líneas de investigación y docencia.
- Valorar la calidad de la docencia en la financiación del plan propio.

26. Personal Investigador Novel

1) Iniciativas

- Disponer de personal técnico de apoyo a la investigación y no sólo a docencia reduciría tareas como gestión de residuos, solicitud y evaluación de presupuestos, mantenimiento de aparataje y almacenaje, que típicamente recaen en investigadores e investigadores noveles
- Firma del IP comprometiéndose a no adjudicar al investigador novel tareas que no contemple su plan de trabajo, beca, etc.
- Hay departamentos donde FPU y FPI tienen mucha carga docente
- La carga docente de las FPU y FPI entre otras predoctorales deberían ser asumidas por el profesor titular de la asignatura de manera que el docente predoctoral aprenda a llevar una clase, no que de la clase sin supervisión.
- Los investigadores noveles muchas veces realizan tareas que deberían ser realizadas por personal técnico, que en muchos grupos y departamentos no existe.
- Mayor control sobre directores de departamento, de tesis y mecanismos de defensa transparentes para ellos que le den confianza y seguridad para denunciar estos comportamientos y que estas cosas no ocurran
- Una petición que mejoraría mucho las condiciones del personal investigador novel --> Eliminar el requisito de haber publicado en una revista para poder defender la tesis. Solo beneficia a supervisores/as explotadores/as que aprovechan esta circunstancia para retener a gente SIN CONTRATO para que finalice su tesis. Propongo que se acepten preprints para poder defender la tesis, en línea con la promoción de la ciencia abierta.

20. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigación

1) Iniciativas:

- 1. Necesidad de más personal técnico estable contratado por la UGR que facilite el trabajo del investigador/a. 2. Facilitar puestos de trabajo con infraestructura de mesas, sillas, ordenador y facilidades para la incorporación. “
- La UGR necesita tener un mayor presupuesto para mantener y mejorar sus infraestructuras. No solamente a nivel del CIC, sino también los laboratorios de las facultades. Además, los recursos de CIC en muchas ocasiones solo están disponibles en horarios de mañana, limitando su accesibilidad.
- Además se necesita garantizar la calidad del trabajo de los técnicos especialistas que se encargan de los equipos, y su formación continuada“
- Algunos departamentos, como el mío, no tienen espacio suficiente para el PDI, con despachos exigüos compartidos entre 3. Esto es todavía peor en el caso del PDIF.
- Ampliación de espacios destinados a investigación
- Ampliar y modernizar los laboratorios y espacios de investigación, garantizando que cuenten con el equipamiento adecuado y actualizado para el desarrollo de proyectos de vanguardia. Mejorar los servicios de apoyo administrativo, proporcionando personal especializado que ayude con la gestión de proyectos, contratos, permisos y la tramitación de solicitudes de financiación.
- El ejemplo claro es mi grupo de investigación (TEP-1001). Con varios millones de euros de financiación acumulada desde 2020, y más de 1M€ de financiación activos, 11 contratados, y 3 proyectos europeos activos, aún no tenemos espacio propio. Mis 11 contratados están distribuidos entre la sala de fotocopias (sin ventilación), una sala de becarios común del centro y su propia casa. Entre tanto, se han reportado casos de grupos (o pseudo-grupos) de investigación que disponen de espacios cedidos en el pasado, con muy escasa (e incluso nula) actividad investigadora, y con muy poco personal (incluso nulo) contratado, que requiera el espacio.
- En el campus de Granada sí, pero los de Ceuta y Melilla las instalaciones, recursos y apoyo a la investigación son menores.
- En la facultad de ciencias falta espacio, tanto para investigación como para despachos. Además, la mayoría de la instrumentación del CIC no está disponible en horario de tarde lo que ralentiza mucho la investigación.
- Faltan espacios, tanto de personal como de laboratorios. Ahora mismo a nuestro departamento le han quitado un espacio en la facultad de ciencias, sin dar nada a cambio. Además, nuestro grupo tiene problemas de espacio en el laboratorio a los que todavía no han dado solución, ni siquiera nos dejan poner una máquina de aire acondicionado en el laboratorio actual que solucionaría la mayor parte de nuestros problemas.
- Hay personal con sistemas informáticos muy obsoletos.
- La calidad de los servicios del CIC han decaído mucho en los últimos años, lo que nos obliga a realizarlos en otras universidades como el SCAI de Málaga
- Las infraestructuras son limitadas y mejorables, pero suficientes. Se echa en falta un sistema integrado de asignación de espacios y recursos, pues hay una excesiva compartimentación.
- Las infraestructuras son limitadas debidas a la financiación. También hay poca información de las infraestructuras disponibles. Sugiero tener más equipos comunes en vez de en determinados departamentos e información de qué hay disponible. Podría haber una página de investigación de la UGR con información de todos los equipos disponibles y dónde encontrarlos. Ni siquiera la página de CIC está clara y actualizada.
- Más apoyo a nivel de infraestructuras y recursos en los campus de Ceuta y Melilla para favorecer la investigación
- Si, aunque también podría mejorar ofreciendo mejor infraestructura pensando en el bienestar del investigador durante las horas laborales. Por ejemplo sillas ergonómicas, pensando en que pasamos muchas horas sentadas, plataformas para subir las pantallas y poder estar erguidos, plataformas para descansar los pies, talvez salas de descanso cómodas para desconectar de vez en cuando. Opciones de alimentos y puntos de café, etc.
- Soy catedrático, jamás me dieron un ordenador, comparto despacho con dos personas y mi despacho no tiene conexión Internet.

27. Obligaciones Contractuales y Jurídicas

- "Sí", aunque luego es habitual tener que lidiar con discusiones acerca del contenido jurídico de los derechos y obligaciones que surgen del contrato laboral con la UGR, por lo que a menudo esto no tiene un efecto positivo.
- Agilizar la OTRI: los procesos de protección de la propiedad intelectual NO pueden detenerse ni ralentizarse por falta de recursos pq pierde la investigadora y pierde la UGR
- Antes comentaba que la OTRI debería realizar más actividades para difundir su papel, bien en forma de cursos, jornadas, etc...aunque están hasta arriba, y sería más carga de trabajo.
- Crear una plataforma centralizada de información jurídica en la que se incluyan todos los aspectos relevantes sobre derechos, obligaciones contractuales y propiedad intelectual. Esta plataforma debe ser de fácil acceso y estar disponible en línea para que el personal investigador pueda consultar siempre que lo necesite.
- De nuevo, la información proporcionada es difícil de acceder y confusa.
- Habría que formar los IPs y/o directores de Tesis para que estos a su vez informen a sus contratados/doctorandos
- Hay un mito que dice que el PDI tienen disponible días de asuntos propios pero nadie sabe cuantos ni como pedirlos...
- La libertad de cátedra según establece la Constitución española, ¿cómo se entiende según establece la UGR? Cada decisión tomada por un profesor significa un inconveniente por parte de la UGR.

14. Interrupciones de Carrera Profesional

1. Cuidados descendientes

En mi caso, la maternidad me impide dedicarme a la investigación como lo hacía antes y me encuentro en clara desventaja con respecto a compañeros/as que no tienen hijos y siguen publicando. Como sugerencia de mejora, sería interesante que, quienes nos encontramos en esta situación (enfermedad o cuidados), en procesos de acreditación o concursos de contratación, se considere un factor de ponderación que corrija esta desventaja respecto de los demás.

No puedo contestar que se "valoren positivamente". Si pusiera que "no tienen efecto negativo" podría estar más de acuerdo, pero no como valorado positivamente. PROPUESTA DE MEJORA: reactivación gradual de la actividad tras un permiso. Se podría empezar con una reducción parcial del encargo docente, para volver a retomar tareas progresivamente.

Si un profesor se pide una baja paternal suele ser un calvario y una pelea con su departamento. Con el PAS no pasa, es al contrario apoyan a sus trabajadores.

Sobre las interrupciones por maternidad etc., un ejemplo representativo de muchos casos (y extensible a las interrupciones por enfermedad y otros cuidados): he empezado el doctorado junto con mi pareja. Hemos tenido 1 hijo, yo he terminado 1 año antes que ella. Yo he conseguido postdoc en seguida, ella ha estado en paro 2 años. Yo soy profesor contratado desde hace 3 años, ella acaba de entrar como ayudante en una universidad lejos de su casa. No se le ha reconocido a ella ni un día de maternidad porque, como es natural, no estaba trabajando y no ha podido pedir bajas, pero su carrera se ha visto ralentizada considerablemente, también en una situación de reparto bastante equitativo de las responsabilidades familiares. La solución es simple: reconocer la maternidad como interrupción sin penalización por hijo/a en los años desde el comienzo del doctorado, y no exclusivamente las bajas oficiales cuando ya se pertenece al colectivo afortunado del personal asalariado.

2. Cuidados ascendientes

Yo tengo a mi madre de 82 años a cargo. Y se me ponen mas trabas.

3. No hay comentarios respecto a carreras profesionales no académicas

36. Personal Investigador Experimentado

- Al personal investigador experimentado se le exige monitorización, tutorización, formación, asesoramiento al personal en formación, pero no se le reconoce esa inversión de tiempo
- Creo que serían necesarios cursos obligatorios a realizar por el profesor experimentado de cara a estar actualizado respecto a plataformas como PRADO, etc.
- Es necesaria una formación en integridad y supervisión de los supervisores.
- Existen requisitos para dirigir Tesis, pero no para dirigir TFG/TFM. Requiere compromiso.
- No hay ningún tipo de formación en gestión de personas y eso penaliza el rendimiento y el buen curso de cualquier grupo. No todo el mundo es válido para gestionar personas. Es algo a lo que se le da mucha importancia en la empresa privada y en la Universidad se ignora por completo.
- Yo soy investigador senior y supervisor de estudiantes de máster y doctorado, pero nunca se me ha formado acerca de cómo ejercer como supervisor o mentor. Lo he ido aprendiendo "sobre la marcha", y esto implica que el éxito de la persona supervisada pueda verse afectado en casos donde los supervisores no tengan dichas habilidades. No significa que haya que limitar la dirección al personal investigador experimentado, sino todo lo contrario, es necesario potenciar los recursos en cuanto a mentoría y supervisión del personal investigador senior.

21. Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigación

1) Iniciativas

- 1 proporcionar cursos que se deben realizar de manera obligatoria a todo el profesorado/investigador-a de nueva incorporación, sobre prevención de riesgos laborales, abuso, violencia, uso de instalaciones adecuado..ect. Esta es una práctica muy habitual que se desarrolla en el extranjero y que beneficiaría mucho a la UGR.
- Como decía, los decanos han acordado asignar 1 puesto de trabajo (ojo, no un despacho) por cada 240 horas de docencia impartidas en una facultad. Aunque en mi facultad se haya bajado el umbral 120h, por razones de sentido común, yo llevo 3 años compartiendo un despacho con 4 compañeras (cada una su puesto de trabajo, eso sí): una de ella es coordinadora de grado, y yo secretario de departamento. Como imaginaréis, las tutorías son prácticamente imposibles, sobre todo todo cuando los temas a tratar son delicados, y las reuniones de gestión complicadas. Ahora se nos traslada a un espacio parecido, pero con la posibilidad de reservar "peceras" para tutorías y reuniones (peceras abiertas a reservas de toda la facultad... 2 peceras). En los nuevos espacios, se aducen razones técnicas para impedirnos poner estanterías para materiales de investigación y libros. Resultado: tendré que empezar a quedar en cafetería para las tutorías y quedar en mi sala de estar para hacer investigación. ¿Le envío la cuenta de los café, internet y electricidad a la UGR?
- Estaría bien organizar workshop anuales genéres en cada facultad para difundir las actividades científicas que se llevan a cabo en cada departamento.
- Estimular las actividades de difusión interna: seminarios, charlas, workshops... Permite dar visibilidad a posibles colaboraciones internas
- He trabajado en diversos departamentos y he conocido, por tanto, de todo. Un protocolo universal de bienvenida es necesario, a mi juicio.
- Podría ser más estimulante. Una buena medida podría ser el apoyo económico por parte de la UGR para organización de ciclos de conferencias bimensuales con los científicos más prominentes de cada area. Por ejemplo en la rama X, donde hay 4 departamentos, se financian 5 charlas de cada departamento (20 charlas anuales) y se rota la temática cada semana
- Quizá la solución sea menos laboratorios/espacios particulares o de grupo. Los grandes equipamientos (laboratorios singulares) deberían ser más abiertos para no duplicar instalaciones (tipo CIC). Se puede ver el modelo que usan en otros centros.
- Sobre todo para las personas predoctorales quienes no tenemos un lugar en el que trabajar de forma continuada con los materiales precisos para garantizar una mayor comodidad y salud física y mental.

06. Conciliación

1. Se necesita un reglamento que regule la adjudicación de los diferentes horarios de las clases a los profesores. Cada departamento tiene criterios diferentes, y en muchas ocasiones es imposible rotar por diferentes grupos para no tener siempre las mismas personas los horarios de tarde.

- Código de buenas prácticas a los IP y profesionales con responsabilidad para conseguir que sea una realidad la desconexión. Consideración de espacios amigables con la infancia en los actos académicos para facilitar la asistencia.
- El personal se ve obligado la mayor parte del tiempo a trabajar utilizando sus propios medios (desde ordenadores a teléfonos móviles), lo que dificulta enormemente la conciliación de la vida personal y profesional. La UGR podría mejorar la oferta de material que pone a disposición de su personal, especialmente el más vulnerable (PDI temporal, predoctoral, etc.)
- En lugar de elección de horarios de docencia, posibilidad de reducción de jornadas y de adaptación de horarios de las asignaturas para la conciliación.
- No prevé medidas equitativas para cuidado de hijos entre madres y padres; no facilita la reunificación familiar como muchas otras universidades en caso de familias con padres/madres que trabajan en ciudades distintas. En este segundo punto, se podría 1) elaborar un plan a nivel nacional/autonómico para favorecer el traslado de profesorado para que reúnan su núcleo familiar; 2) incluir la reunificación familiar como un mérito preferente en plazas de la UGR
- NO PERMITIR QUE LAS CLASES FINALICEN MAS TARDE DE LAS 19:30. NO IMPARTIR CLASE LOS VIERNES POR LA TARDE. NO PERMITIR EXÁMENES LOS SÁBADOS
- Que el profesorado aún haga horario partido no contribuye a este aspecto. La UGR debería regular los horarios de forma que no se promueva la jornada partida en dos fragmentos.
- Se da mucha libertad para organizar la vida laboral y familiar en cuanto a horarios pero la carga de trabajo si queremos hacer investigación, docencia y gestión es abrumadora y no está bien equilibrada entre miembros de la universidad. Creo que sería muy importante que se valorara el esfuerzo diferencial que hacemos unos profesores con respecto a otros. La publicación de artículos debería estar considerada para reducciones/minoraciones docentes no sólo la participación en proyectos financiados. La carga de trabajo no es la misma para aquellos que publican 10 o 2 artículos al año. Igual pasa con la carga docente. En lugar de los créditos directamente, se debería valorar el crédito/alumno, igual que pasa con los repartos económicos en docencia para los departamentos. Hay profesores de la universidad que tienen muy pocos créditos y otros muchos, en parte porque hay departamentos que no tienen necesidades docentes y siguen contratando investigadores. Esto implica importantes desequilibrios de dedicación laboral por parte de miembros de igual categoría dentro de la universidad (lo que impide tener un equilibrio entre vida laboral y familiar adecuado). Por otro lado, hay profesores con muy pocos alumnos por crédito, mientras otros tenemos muchos alumnos por crédito. Esto hace que sea todavía más difícil conciliar la vida laboral y familiar porque el esfuerzo de atender adecuadamente a todos esos alumnos (p.ej. tutorías, correcciones, prácticas...) no es equivalente y requiere de un esfuerzo intrínsecamente mayor. No se valoran adecuadamente la participación en tribunales de evaluación (TFGs, TFMs, Doctorado...). La compensación por supervisión de tesis doctorales es irrisoria, así como la de supervisión de estudiantes de TFMs y TFGs. Creo que deberían tenerse en cuenta todas estas diferencias para que la carga laboral sea más equilibrada entre todos los profesores de la universidad y esté de acuerdo con el esfuerzo y dedicación que se realiza (y requiere) de cada uno. En última instancia esto facilitaría que todos podamos disfrutar del tiempo para invertir en nuestra vida familiar/personal.
- Se deberían contemplar otras situaciones familiares, no sólo las de embarazo y maternidad/paternidad
- Todos los trabajadores deberían tener acceso a su puesto de trabajo las 24 horas todos los días del año, puesto que lo limitado del horario de apertura de los centros puede repercutir en las posibilidades de conciliación. En mi caso me quisieron denegar dicho acceso alegando que "no tengo despacho propio", a pesar de que cuento con un puesto en un espacio compartido de investigación y solo me lo concedieron "porque tenía clase ese semestre"

2. Áreas tipo Guardería ludoteca en servicios cerca del trabajo, conciliación de determinados horarios laborales

3. Sala de lactancia

12. Evaluación del Personal Investigador

1. Cambio sistema de evaluación:

- Creo que la UGR debería empezar a adoptar los cambios propuestos por la ANECA para evitar el fraude investigador. A día de hoy las plazas de ayudante doctor siguen evaluándose en base al número de artículos, teniendo en cuenta incluso aquellos de editoriales de dudosa calidad como MDPI. Además, se le sigue dando demasiado peso al número de horas de docencia impartida, sin importar la calidad de la misma.
- Creo que se debería tener en cuenta más un impacto real en la sociedad en la resolución de problemas no solo en la comunicación de resultados o realización de artículos, igualmente actividades relacionadas por ejemplo con el Tercer Sector de Acción Social no siempre están bien reconocidas.
- El rendimiento investigador no es justo desde mi punto de vista. Se evalúa de igual manera a los investigadores muy productivos a los menos productivos a partir de un umbral. Los sexenios dependen del Gobierno, pero la UGR debería hacer más para diferenciar entre la calidad investigadora a partir del umbral marcado por los mismos. No es lo mismo aquel que publica 25 papers de calidad en los últimos 6 años, que aquel que publique 6. Esa diferencia no está recogida actualmente. No se tiene en cuenta tampoco la actividad de divulgación de la ciencia, que es cada vez más importante y necesaria, y para la que la UGR claramente no invierte los recursos económicos y personales suficientes para ayudar a los investigadores.
- El último baremo de los concursos a plazas de ayudante doctor, publicado hace pocos días, en el que otra vez se han ignorado sistemáticamente las sugerencias de los directores de departamento para mejorar su eficiencia, y que muestra de nuevo el escándalo de una columna en blanco en la diversificación de los criterios de evaluación por áreas (con una sola excepción; BOUGR 263, p.27), demuestra el interés nulo de la UGR en garantizar que accedan a plazas estables investigadores/as con las competencias necesarias al desarrollo de las áreas de investigación.
- Los índices empleados actualmente se centran excesivamente en la medida del impacto bibliométrico y rara vez consideran el impacto social. De incorporarse esta medida, se daría mayor valor a transferencia social del conocimiento
- No basar la evaluación únicamente en métricas tradicionales como el número de publicaciones o el índice de impacto, sino también en transferencia del conocimiento (colaboraciones con empresas). Implementar un sistema de reclamación o revisión de evaluaciones para garantizar equidad.
- No me parece justo los criterios seguidos en los baremos de contratación para los artículos publicados en revistas. Hay muchísima diferencia entre los artículos publicados en revistas de indexación prioritaria y secundaria. Existen muchas revistas excelentes que aparecen en indexación secundaria.
- No, al igual que otras muchas universidades españolas, la evaluación está sesgada y prima, por desgracia, la endogamia
- Tiene que aclararse el reconocimiento de Quinquenios y sexenios en personal temporal así como mejorar las condiciones del personal interino.
- Volver a condicionar el Plan de Estabilización a necesidades de investigación, no a necesidades docentes. En cuanto a los nuevos criterios para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores: volver a valorar más las actividades de investigación que las docentes, como anteriormente; eliminar el límite superior de aportaciones científicas en dichos criterios para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores, especialmente de publicaciones científicas (actualmente 15) y contratos postdoctorales (actualmente 4 años); valorar la obtención del doctorado en el extranjero, al menos para compensar la mención internacional, no existente en doctorados realizados en el extranjero, así como la puntuación Cum Laude, tampoco existente en doctorados realizados en el extranjero.

2. Reconocimiento:

Dar más reconocimiento, a nivel de incentivo económico o reconocimiento simbólico por la investigación realizada.

3. Burocracia

A la hora de pedir sexenios, por ejemplo, el estar contratados a 7 meses por esperas de trámites burocráticos, impiden pedir a veces esos años a PDI joven cuando el resto del tiempo ha estado contratado 12 meses y podría balancear esos años. También el que nuevos profesores permanente laborales que no hubiesen sido evaluados aún de Sexenios y Quinquenios se les ha negado la evaluación de los complementos autonómicos

31. Desarrollo Profesional y Mentoría

Programas de mentorización desde el último año de grado, para poder orientar en la carrera investigadora potencial.

Aquí también veo mayor apoyo y asesoramiento por parte de los mentores particulares, no a nivel institucional.

Asignación de tutores o asesores a investigadores noveles

Convendría establecer un servicio de orientación y desarrollo profesional y ofrecer un seguimiento personalizado.

Crear una oficina de información, asesoramiento y apoyo.

Cursos formativos para directores de tesis doctorales similares a los impartidos a los estudiantes de doctorado.

El profesorado novel, con frecuencia, se siente perdido. Una mentora institucionalizada podría ser beneficiosa.

No, el desarrollo profesional del personal investigador en la UGR puede ser muy solitario, especialmente en las primeras etapas. Aunque existen algunas oportunidades de apoyo y asesoramiento, a menudo no son suficientes ni estructuradas de manera efectiva. Esto puede dificultar el crecimiento y la orientación profesional, ya que muchos investigadores deben gestionar su carrera de manera independiente sin una mentoría constante.

Indice

1. Participación
2. Resultados
3. Participaciones seleccionadas en los criterios menos implementados
4. Conclusión

1. Los resultados obtenidos representan a la población total (error muestral cercano a 4%)
2. Se necesita hacer formación acerca de: Interrupciones de Carrera Profesional, Reclamaciones y Apelaciones, Sostenibilidad de la Investigación, Propiedad Intelectual y Activos Intelectuales, Contratación y Antigüedad, Personal Investigador Novel, Validación de Capacidades, y Coautoría
3. Desarrollar acciones para solventar los GAPS existentes en:
 - Financiación y Salarios
 - Docencia
 - Carrera profesional
 - Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigación
 - Obligaciones Contractuales y Jurídicas
 - Interrupciones de Carrera Profesional
 - Personal Investigador Experimentado
 - Condiciones de Trabajo y Entorno de Investigación
 - Conciliación
 - Evaluación del Personal Investigador
 - Desarrollo Profesional y Mentoría

8. Actitud Profesional

1. Reducir los trámites burocráticos en las solicitudes de financiación de la UGR

2. Información:

aumentar las charlas con personal de apoyo técnico

Considero debería de existir un organismo que ofrezca charlas informativas de todas las oportunidades y recursos que seguramente ofrece la UGR, pero que por lo menos yo no me entero, más que a veces pero en boca de terceras personas y por casualidad. También, las ayudas y oportunidades podrían presentarse de manera más ergonómica, porque me ha pasado de intentar solicitar algo y simplemente no poder, porque por una u otra razón los formularios (que hay que buscar, descargar, rellenar, subir...) no funcionan, o algo ocurre que al final tengo que hacer otra cosa y no solicito ya nada porque es complicado.

Desarrollar un portal web donde se concentre toda la información sobre financiación, permisos y recursos. Grabar sesiones formativas sobre acceso a financiación, gestión de permisos y uso de recursos y subirlas a la plataforma para que estén accesibles en cualquier momento. Ofrecer plantillas y ejemplos de solicitudes correctamente cumplimentadas.

Los sitios web a menudo están desactualizados y resulta difícil encontrar la información relevante y que resulta de aplicación. Multitud de procedimientos administrativos para realizar solicitudes de cualquier tipo suponen un gran problema para todos los involucrados: el personal administrativo acaba harto de aclarar al personal de investigación las mismas cosas una y otra vez; pero el personal de investigación no conoce adecuadamente los procedimientos porque no tiene claro dónde acudir. En otros organismos, se pone a disposición de los trabajadores una intranet con toda esta información y un buscador que facilita encontrar lo necesario. Además, la mayoría de formularios son ficheros .doc desactualizados, con un formato pésimo y poco prácticos.

Sí hay muy buena información sobre los mecanismos de financiación. Pero es difícil saber todos los recursos de los que dispone la universidad. Sugiero una guía introductoria a todo el nuevo personal de la UGR, tanto para docencia como para investigación, que no dependa de la voluntad del departamento correspondiente. Además, información sobre equipos para investigación y facilitar colaboración.

3. Crear una base de datos con los equipos de los distintos departamentos, así como los recursos disponibles. Permitir acceso general de investigadores a equipos que no estén en sus departamentos.

4. Recursos de facultades opacos. Recursos del CIMCYC inaccesibles. Es un cortijo.

5. En acceso identificado pondría un enlace con el convenio regulador, y los recursos, permisos, que se pueden pedir según la categoría contractual, al igual que se puede descargar la nómina, etc..

6. Una sugerencia, que nos ayudaría mucho a los que estamos con nuestros ordenadores personales (porque no tenemos ordenador de la universidad, y es personal pero con la totalidad de información académica en él), es que se pudiera habilitar el one drive con capacidad de 1tb. Actualmente me han dicho que no se puede para hacer back-up personales.. cuando en mi ordenador lo que hay es puramente laboral