



SECRETARIA GENERAL

## **Acuerdo de aprobación de la modificación del Plan de Excelencia y Competitividad de la Universidad Miguel Hernández 2014-2018.**

El objetivo general del Plan de Excelencia y Competitividad de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2014-2018 es aumentar su capacidad formativa, mejorar del talento docente, incrementar la generación de conocimiento y la competitividad de sus recursos humanos, desarrollar su proyección internacional y acrecentar su impacto en el sector socio-económico;

Y vista la propuesta que formula el Vicerrector de Investigación e Innovación de la Universidad, **el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 22 de octubre de 2014, ACUERDA:**

Aprobar la modificación del Plan de Excelencia y Competitividad de la Universidad Miguel Hernández 2014-2018, que queda redactado finalmente en los términos reflejados a continuación:

### **PLAN DE EXCELENCIA Y COMPETITIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ 2014-2018**

El objetivo general del Plan de Excelencia y Competitividad de la Universidad Miguel Hernández de Elche 2014-2018 es aumentar su capacidad formativa, mejorar del talento docente, incrementar la generación de conocimiento y la competitividad de sus recursos humanos, desarrollar su proyección internacional y acrecentar su impacto en el sector socio-económico. El plan se concreta en los siguientes objetivos:

#### **1. INCREMENTO DE LA CAPACIDAD FORMATIVA**

Indicador: Tesis defendidas por 100 profesores=18.78<sup>1</sup>

Objetivo del Indicador al finalizar el plan= 30<sup>2</sup> tesis defendidas por 100 profesores

En el Procedimiento de Evaluación de la Actividad Investigadora y Transferencia Tecnológica de la Universidad Miguel Hernández de Elche el reconocimiento de la labor realizada por el director de Tesis será reconocida con 48 PAI.

Los profesores funcionarios o contratados en régimen de dedicación a tiempo completo, que no siendo doctores estén en posesión de la suficiencia investigadora y que deseen realizar la tesis doctoral presentarán un plan de actividades de investigación, en el que se hagan constar los hitos científicos que el profesor prevé realizar para obtener su tesis doctoral. El profesorado deberá presentar un informe anual del desarrollo de su tesis doctoral al Vicerrectorado de Investigación e Innovación

Los profesores acogidos a este programa se les computará como dedicación 27 créditos docentes anuales (CD), durante un período máximo de 4 años académicos desde su admisión a dicho programa.

---

<sup>1</sup> Tesis defendidas por universidad por 100 profesores (<http://www.iune.es/capacidad-formativa/tesis-defendidas-por-100-profesores>): Universidad Miguel Hernández 7º puesto

<sup>2</sup> Primer puesto Tesis defendidas por Universidad por 100 profesores: Universidad Autónoma de Madrid con valor en el indicador de 29,24



## SECRETARIA GENERAL

Los Ayudantes, como personal en formación, tienen limitada su capacidad docente a sólo 6 créditos anuales y no podrán acogerse a la reducción establecidas en el presente apartado.

### 2. RECONOCIMIENTO DEL TALENTO DOCENTE

El objetivo de la Universidad Miguel Hernández de Elche es que su docencia sea reconocido como excelente y de calidad y para ello es necesario incentivar a los profesores de esta Universidad para que desarrollen buenas prácticas docentes, para que desplieguen su creatividad didáctica y fortalezcan el permanente compromiso y responsabilidad con la formación integral de nuestros estudiantes. Por todo ello, es necesario reconocer e incentivar anualmente el talento docente de nuestros profesores mediante la concesión de premios, que recibirán la denominación Premios UMH al Talento Docente, y se adjudicarán atendiendo a las bases que apruebe el Consejo de Gobierno.

### 3. AUMENTO DE LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO

Número de sexenios obtenidos cada año por 100 profesores=11.25<sup>3</sup> (67,5% de los profesores en un periodo de 6 años)

Objetivo del Indicador al finalizar el periodo= 16<sup>4</sup> sexenios obtenidos cada año por 100 profesores (96% de los profesores en un período de 6 años).

El profesorado a tiempo completo doctor con vinculación permanente a la Universidad sin sexenio vivo, podrá presentar un plan de actividades de investigación en el que se hagan constar las aportaciones científicas<sup>5</sup> que el profesor prevé realizar durante el período, con el fin de someter, como máximo al término de dicho plazo, la evaluación de un período de investigación ante la CNEAI y obtener su evaluación positiva.

El profesorado deberá presentar ante el Vicerrectorado de Investigación e Innovación un informe anual de resultados de su plan de investigación, a efectos de obtener una dedicación de 24 créditos docentes anuales (CD).

### 4. INCENTIVO DE LA COMPETITIVIDAD INVESTIGADORA

El mantenimiento de los niveles de competitividad investigadora a lo larga de la vida profesional es uno de los retos de cualquier institución pública, ya que una productividad alta de los recursos disponibles permite obtener mejores resultados con el mismo esfuerzo inversor. Por todo ello, es

---

<sup>3</sup> Número de sexenios obtenidos cada año por 100 profesores (<http://www.iune.es/reconocimiento/sexenios-obtenidos-por-profesor>): Universidad Miguel Hernández 4º puesto

<sup>4</sup> Primer puesto Número de sexenios obtenidos cada año por 100: Universidad Carlos III de Madrid con valor en el indicador de 15,74

<sup>5</sup> Se entenderá por “aportación” cualquier unidad clasificable en alguno de los criterios de evaluación a que se remite el apartado 6.º de la Resolución de 30 de noviembre de 2011, de la Secretaría General de Universidades, por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.



## SECRETARIA GENERAL

necesario reconocer e incentivar el trabajo de calidad que realizan los investigadores y para ello se definen los siguientes premios:

- a. Premios UMH a la productividad investigadora para profesores contratados a tiempo completo.
- b. Premio UMH a la competitividad investigadora para Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Escuela Universitaria.
- c. Premio UMH al rendimiento investigador para Catedráticos de Universidad.

Cada año el Vicerrectorado de Investigación e Innovación convocará los 3 premios, determinando los periodos evaluables de la labor investigadora en el texto de la convocatoria del premio.

El texto de cada una de las tres convocatorias incluirá el mismo baremo sobre 100 puntos y determinará el valor mínimo que hará acreedor del premio al profesor que supere dicha puntuación y la cuantía asociada al premio.

A los profesores premiados se les otorgará un diploma acreditado de la concesión del Premio, así como la dotación económica correspondiente al mismo. La entrega de los Premios se realizará en un acto público y oficial de la Universidad.

### 5. PERFECCIONAMIENTO DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

El incremento de los niveles de competencia profesional de los profesores asociados a lo largo de su vida profesional es uno de los retos de cualquier institución pública, ya que una competencia mayor permite obtener resultados más eficientes.

Por todo ello, es necesario reconocer e incentivar el trabajo de calidad que realizan los profesores asociados de la universidad y, para ello, se define el siguiente Premio:

- 🏆 Premios UMH a la competencia profesional para profesores asociados.

Cada año el Vicerrectorado de Recursos Humanos convocará el premio, determinando los periodos evaluables de la labor profesional en el texto de la convocatoria del premio.

El texto de la convocatoria incluirá un baremo sobre 100 puntos y determinará el valor mínimo que hará acreedor del premio al profesor que supere dicha puntuación y la cuantía asociada al premio.

A los profesores premiados se les otorgará un diploma acreditado de la concesión del Premio, así como la dotación económica correspondiente al mismo. La entrega de los Premios se realizará en un acto público y oficial de la Universidad.

### 6. MEJORA EN LA GESTIÓN



## SECRETARIA GENERAL

El Personal de Administración y Servicios debe mejorar individualmente con el fin de cumplir los objetivos de la Institución y en particular optimizar la gestión de la universidad, incorporando a su actividad diaria todas las innovaciones tecnológicas para dar el mejor servicio posible.

Por todo ello, es necesario reconocer e incentivar el trabajo que realiza el personal de administración y servicios, avanzándose en la Evaluación del Desempeño, mediante el cual la Universidad Miguel Hernández de Elche valora la conducta profesional y mide el rendimiento o el logro de resultados; aprobando el Plan de Evaluación del Desempeño, integrado en el marco general del Plan de Excelencia y Competitividad, dotándolo de mayores recursos que faciliten un mayor incentivo para la dedicación del personal.

Cada año el Consejo de Gobierno propondrá al Consejo Social la cuantía disponible, dentro del rigor presupuestario, para reconocer el esfuerzo desarrollado para alcanzar los objetivos descritos en este plan de excelencia y competitividad 2014-2018 de la Universidad Miguel Hernández de Elche.