

GESTIÓN

DEL CAPITAL

HUMANO



La gestión integral del capital humano constituye el núcleo estratégico sobre el cual la Universidad asienta su capacidad para generar valor público, excelencia investigadora, innovación tecnológica y transferencia de conocimiento a la sociedad. En plena sintonía con esta excelencia investigadora, la estrategia de recursos humanos de la institución se ha alineado firmemente con los máximos estándares europeos. Este compromiso internacional se materializa mediante la implementación y desarrollo del plan de acción asociado al sello HR Excellence in Research (HRS4R), otorgado por la Comisión Europea, el cual garantiza el despliegue de políticas de reclutamiento y contratación abiertas, transparentes y basadas en el mérito (políticas OTM-R).

En el ecosistema altamente especializado de una universidad politécnica, la ventaja competitiva y el cumplimiento de la misión institucional no residen únicamente en las infraestructuras o en la dotación de los laboratorios, sino fundamentalmente en la capacidad intelectual, el bienestar, el compromiso y la competencia técnica de las personas que conforman su comunidad laboral. Durante el ciclo analizado, la UPCT ha atravesado un profundo proceso de metamorfosis organizativa.

Este periodo temporal se ha caracterizado por la confluencia de múltiples factores disruptivos y transformadores a los que la gerencia y los vicerrectorados competentes han debido dar respuesta. En primer lugar, la adaptación y el despliegue del nuevo marco normativo derivado de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), que ha impuesto exigencias perentorias en materia de estabilización laboral y rediseño de la carrera académica. Para sostener este profundo rediseño estructural y proteger el clima laboral, la UPCT ha apostado por un firme fortalecimiento de su ética y transparencia institucional. La cultura organizativa se ha blindado con la reciente aprobación de las Normas de Convivencia —y la consecuente constitución de sus comisiones derivadas de mediación y protección—, así como con la implantación del Sistema Interno de Información. Esta herramienta garantiza el riguroso cumplimiento de la normativa estatal de protección al informante, instaurando un entorno de trabajo seguro, íntegro y basado en la confianza mutua.

En segundo lugar, la consolidación de los modelos de trabajo híbridos y la reconfiguración de la presencialidad tras los aprendizajes de la pandemia, lo cual ha alterado profundamente la cultura organizativa del personal de administración. En tercer lugar, la irrupción acelerada de la inteligencia artificial y la digitalización avanzada, que ha obligado a un replanteamiento masivo de los planes de formación corporativa. Finalmente, la evolución de los estándares de RSC, que han transitado desde enfoques puramente reactivos o de cumplimiento legal hacia paradigmas proactivos basados en la interseccionalidad, la salud integral y la dirección por valores.

El presente capítulo de la Memoria de RSC se estructura en tres dimensiones que abarcan el ciclo de vida completo del empleado público en la universidad: la Sección A aborda el empleo, la consolidación de la estabilidad laboral y la integración de la diversidad interseccional; la Sección B profundiza en la arquitectura de la salud, la seguridad integral y el fomento del bienestar a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL); y la Sección C examina las dinámicas de formación continua, las políticas de conciliación mediante la flexibilización espacial y temporal, y la gestión del clima y la ética organizacional.

1. ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO, IGUALDAD Y DIVERSIDAD

La dimensión del empleo en la Universidad Politécnica de Cartagena durante el trienio 2023-2025 ha estado profundamente condicionada por la intersección de tres vectores estratégicos ineludibles: la necesidad de afrontar un relevo generacional inminente derivado de la pirámide demográfica de la plantilla, el imperativo legal e institucional de reducir drásticamente las tasas de temporalidad precaria, y la asunción de un liderazgo ético en la promoción de un entorno laboral verdaderamente diverso, inclusivo y equitativo.

01. La Gran Estabilización

Cumpliendo con el mandato de la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad y la nueva LOSU, la universidad ha iniciado un proceso de estabilización de plantilla con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad estructural.

02. Igualdad efectiva

Se ha reforzado la estructura de la Unidad de Igualdad, dotándola de presupuesto propio para desplegar el III Plan de Igualdad de la UPCT. Este plan no es papel mojado; incluye auditorías para vigilar que no existan brechas de género ocultas en el desarrollo de la actividad docente, investigadora y administrativa.

03. Diversidad e Inclusión

La UPCT ha trabajado con el Servicio de Prevención para realizar adaptaciones reales de puestos de trabajo, garantizando que el personal con diversidad funcional tenga los medios tecnológicos y ergonómicos para desarrollar su talento al 100%.



LA FOTO FIJA DE LA PLANTILLA

Al cierre del ejercicio 2025, el equipo humano de la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) está formado por 1.130 profesionales, constituyendo el principal activo de la institución para el desarrollo de su misión académica, investigadora y de servicio a la sociedad. La UPCT se consolida como una institución que fomenta el empleo estable y de calidad. Más del 80% de la plantilla (909 profesionales) desarrolla su labor a jornada completa. Esta estabilidad es prácticamente absoluta en el colectivo de administración y servicios (PTGAS), donde solo 6 de sus 371 miembros están a tiempo parcial. Por su parte, la dedicación parcial en el PDI (153 personas) y el personal investigador (62 personas) responde de forma natural a figuras contractuales específicas del ámbito universitario, como los profesores asociados (que aportan su experiencia profesional externa) o los investigadores en determinadas fases de formación.

En términos globales, las mujeres representan el 38,8% de la plantilla total de la universidad. Sin embargo, la foto fija revela una clara segregación horizontal por tipo de funciones. Mientras que el sector de la gestión y administración (PTGAS) está fuertemente feminizado, con un 60,4% de mujeres, el área puramente académica (PDI) acusa la brecha de género estructural característica de las enseñanzas técnicas e ingenierías (disciplinas STEM), donde la representación femenina se sitúa en un 24%. Corregir esta asimetría atrayendo y reteniendo talento femenino docente es uno de los compromisos estratégicos a largo plazo de la institución.

Frente a la masculinización del PDI consolidado, el colectivo de Personal Empleado en Investigación (PEI) y Personal Técnico de Apoyo (PTA) muestra un escenario mucho más equilibrado, alcanzando un 41,3% de presencia femenina. Este dato es especialmente positivo, ya que este colectivo representa la "cantera" del futuro cuerpo docente. El mayor equilibrio de género en estas etapas iniciales de la carrera investigadora indica que las nuevas generaciones están rompiendo paulatinamente la brecha de género en las áreas tecnológicas.

Colectivo	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Jornada Completa	Jornada Parcial
Personal Docente e Investigador (PDI)	575	138	437	24,00%	422	153
Personal Técnico, de Gestión y de Admin. (PTGAS)	371	224	147	60,40%	365	6
Personal Empleado en Investigación (PEI y PTA)	184	76	108	41,30%	122	62
TOTAL UPCT	1.130	438	692	38,80%	909	221

PLANTILLA DESAGREGADA POR RELACIÓN CONTRACTUAL

Evolución del Total y Porcentaje de Mujeres

Colectivo	2023	% Mujeres	2024	% Mujeres	2025	% Mujeres
Personal Docente e Investigador (PDI)	561	22,30%	569	23,40%	575	24,00%
Personal Técnico, de Gestión y Admin. (PTGAS)	371	60,60%	367	60,50%	371	60,40%
Personal Empleado en Investigación (PEI y PTA)	165	41,80%	198	39,40%	184	41,30%
TOTAL UPCT	1.097	38,20%	1.134	38,20%	1.130	38,80%

Evolución de la Plantilla por Tipo de Jornada

Colectivo / Tipo de Jornada	2023	2024	2025
Personal Docente e Investigador (PDI)	561	569	575
- Tiempo completo	398	408	422
- Tiempo parcial	163	161	153
Personal Técnico, de Gestión y Admin. (PTGAS)	371	367	371
- Tiempo completo	367	365	365
- Tiempo parcial	4	2	6
Personal Empleado en Investigación (PEI y PTA)	165	198	184
- Tiempo completo	114	137	122
- Tiempo parcial	51	61	62
TOTAL UPCT	1.097	1.134	1.130
Nº de plazas estabilizadas (temporal a fijo)	19	18	12

CALIDAD DEL EMPLEO

La estructura contractual de la UPCT es un modelo de estabilidad laboral. En 2025, de los 1.130 trabajadores totales, 710 son funcionarios de carrera (339 en PDI y 371 en PTGAS), lo que representa casi el 63% de la plantilla total con el máximo nivel de seguridad laboral. Si a esto le sumamos el personal laboral indefinido, la tasa de fijeza estructural de la universidad es sobresaliente. Es especialmente destacable el caso del PTGAS, donde el 100% de la plantilla (371 personas) tiene estatus de funcionario en 2025.

La UPCT está haciendo un esfuerzo explícito por consolidar el empleo y reducir la precaridad. Durante este trienio, la universidad ha logrado transformar contratos temporales en fijos para un total de 49 personas (19 en 2023, 18 en 2024 y 12 en 2025). Este dato demuestra un compromiso firme con la retención del talento y el cumplimiento de los objetivos públicos de reducción de la temporalidad.

Un dato muy interesante que se extrae de la tabla es la naturaleza de la jornada parcial. Mientras que en muchas empresas la jornada parcial es un indicador de empleo precario, en la UPCT responde a un modelo académico de excelencia. De las 153 personas del PDI que están a tiempo parcial en 2025, la inmensa mayoría (125) son Profesores Asociados. Es decir, son profesionales de reconocido prestigio que tienen su empleo principal en la empresa privada o instituciones externas y dedican una jornada parcial a la universidad para transferir su experiencia real a los alumnos.

La radiografía del PTGAS demuestra que la UPCT es un polo de atracción para profesionales de alta cualificación técnica y administrativa. Más de dos tercios del personal de administración y servicios pertenecen a los grupos superiores de la función pública (66 personas en el Grupo A1, 77 en el A2 y 172 en el C1 en 2025), lo que refleja la complejidad técnica y el valor añadido de la gestión universitaria.



PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PTGAS

La universidad se encuentra en una fase acelerada de tecnificación, requiriendo perfiles más analíticos y especializados.

La estrategia a medio plazo contempla la paulatina amortización de plazas de acceso del subgrupo C2, estableciendo los subgrupos C1 y A2 como las vías de entrada principales. Esta medida dignifica la labor del personal de apoyo y dota a la universidad de la capacidad necesaria para gestionar presupuestos complejos y proyectos europeos.

El rediseño del modelo de carrera del PTGAS ha introducido factores innovadores:

- **Acreditación de Competencias e Idiomas:** nuevos tramos de carrera vinculados directamente a la acreditación formal de idiomas extranjeros, un pilar fundamental para sostener la internacionalización en alianzas como la Universidad Europea de Tecnología (EUt+).
- **Complementos de Productividad Estratégica:** incentivos económicos para el personal que aporte valor añadido en tareas transversales de innovación e internacionalización que excedan su ámbito competencial ordinario, fomentando una cultura de implicación global y ruptura de silos departamentales.

Las mejoras en sus perspectivas de promoción, la valoración de competencias técnicas y la necesaria adaptación a la LOSU han sido sustentadas jurídicamente mediante la modificación del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del PTGAS (mayo de 2024), garantizando un desarrollo profesional moderno, transparente y adaptado a las nuevas metodologías de gestión.



UNIDAD DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Esta Unidad tiene como compromiso la promoción de la igualdad de oportunidades, la equidad, el respeto y la inclusión en nuestra comunidad universitaria. La eficacia y el alcance real de estas políticas han sido avalados externamente de forma sobresaliente; prueba de ello es el Premio Meninas otorgado a la Unidad de Igualdad por parte de la Delegación del Gobierno, un galardón que reconoce el liderazgo de la institución en la defensa de la igualdad de género, la no discriminación y la erradicación de cualquier forma de violencia.

Para garantizar que la Universidad opere como un espacio verdaderamente seguro e integrador, el ejercicio 2025 ha estado marcado por la aprobación de dos grandes hitos normativos que protegen los derechos de los colectivos históricamente vulnerables. Por un lado, la institución ha blindado su respaldo a la diversidad afectivo-sexual y de identidad con la aprobación, en julio de 2025, del Reglamento por el que se aprueba el procedimiento para el cambio de nombre de las personas transexuales, transgénero e intersexuales en el ámbito de la UPCT. Por otro lado, el compromiso con la accesibilidad universal y el talento neurodivergente se ha institucionalizado de forma definitiva a través del nuevo Reglamento del funcionamiento del Servicio de Atención a Estudiantes con Discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo (SAED).

Finalmente, esta sólida estructura jurídica no se limita a campañas puntuales de visibilización o sensibilización, sino que se materializa operativamente a través de la formación reglada de su capital humano. Ejemplos de ello son el curso universitario de Agente en Igualdad de Género (10 ECTS), formaciones específicas centradas en el despliegue operativo del Plan LGTBI o los cursos especializados para la atención al alumnado con Trastorno del Espectro Autista (TEA).



MARCO ESTRATÉGICO DE IGUALDAD: EVOLUCIÓN NORMATIVA E INTERSECCIONALIDAD

El hito normativo, cultural y ético más trascendental en materia de diversidad laboral y responsabilidad social interna durante este ciclo ha sido la aprobación del III Plan de Igualdad de la UPCT (2024-2027) por parte del Consejo de Gobierno en mayo de 2024. Este documento no es una mera actualización administrativa, sino que representa una evolución conceptual profunda: transita del enfoque clásico, centrado casi exclusivamente en la paridad binaria de género, hacia un modelo holístico, moderno y complejo basado en la interseccionalidad.

El diagnóstico institucional asume explícitamente que las situaciones de desigualdad, acoso o discriminación rara vez obedecen a un factor aislado. Por el contrario, el impacto combinado de múltiples condicionantes —como el género, la discapacidad, la edad, el origen, la orientación sexual o el nivel de ingresos— crea matrices de discriminación sistémica que la universidad tiene la obligación moral y legal de desactivar. Para ello, el III Plan despliega 45 medidas operativas, evaluables y presupuestadas.

Se establece como ejes principales la accesibilidad universal, la comunicación inclusiva y la sensibilización social, con medidas concretas y objetivos de responsabilidad social corporativa. En materia de accesibilidad, se promueve la eliminación de barreras físicas y la adaptación de infraestructuras y servicios con elementos visuales y auditivos, respaldados por un cronograma y presupuesto específico. En comunicación, se impulsa el uso estandarizado de lenguaje inclusivo y la representación de la diversidad sexual, étnica y funcional, apoyado por un Manual de Recomendaciones elaborado por la Secretaría General. Asimismo, se refuerzan las campañas de sensibilización en fechas clave como el 11F, el 8M y el 25N, evaluando su eficacia mediante indicadores como el impacto en redes sociales y la participación ciudadana.



GESTIÓN INTEGRAL DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La Unidad de Igualdad y Diversidad de la UPCT trabaja para celebrar la pluralidad en todas sus dimensiones —cultural, funcional, sexual y de género—, con el objetivo de eliminar barreras y promover la participación plena de toda la comunidad universitaria a través de normas de convivencia, códigos éticos y canales de protección frente a la discriminación. En este marco, el año 2025 destacó por la implementación de la campaña "Rompiendo Barreras: Autismo en la Universidad Politécnica de Cartagena", una iniciativa de sensibilización que fue reconocida con uno de los Premios Solidarios 2025 por su impacto en el fomento de la empatía y la reducción de estigmas dentro del campus.

El compromiso con la excelencia educativa inclusiva se reforzó en febrero de 2025, cuando el Servicio de Atención a la Diversidad organizó jornadas de formación docente centradas en las altas capacidades intelectuales, dotando al profesorado de herramientas pedagógicas para potenciar el talento de este alumnado. Asimismo, la institución proyectó su liderazgo en materia de equidad durante el I Congreso Internacional Europa Educa, celebrado en junio 2025, donde representantes de la UPCT expusieron las adaptaciones académicas y prácticas inclusivas implementadas para garantizar el derecho a la educación sin barreras de estudiantes con discapacidad y necesidades especiales.

Paralelamente, el respaldo institucional al colectivo LGTBIQ+ ganó visibilidad y calado estratégico. Además del acto simbólico de colocar la bandera arcoíris en la fachada del Rectorado con motivo del Día Internacional del Orgullo, en junio de 2025 se formalizó un acuerdo con el Colectivo Galactyco de Cartagena. Esta alianza permite impulsar acciones conjuntas y desarrollar políticas más inclusivas, consolidando un entorno universitario respetuoso y diverso.



2. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS (PRL)

La gestión de la salud laboral y la integridad física en la UPCT ha superado hace tiempo la perspectiva tradicional del mero cumplimiento normativo (evitar sanciones de la Inspección de Trabajo) para erigirse como un principio directivo innegociable de la gerencia institucional y la acción rectoral. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) de la universidad ha operado en un entorno de extrema complejidad técnica, derivado de la convivencia en un mismo campus de espacios puramente administrativos de bajo riesgo, aulas de docencia masiva, laboratorios de investigación tecnológica avanzada y explotaciones agrarias a cielo abierto.

01. Hacia una "Universidad Saludable"

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) ya no es solo una unidad de control técnico, sino un agente de bienestar. La salud se entiende ahora como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, tal como define la OMS.

02. Salud Mental y Riesgos Psicosociales

Si la pandemia nos enseñó algo, es que la salud mental es la base de la productividad y la convivencia. Conscientes del incremento del estrés, la ansiedad y el "burnout" (síndrome del trabajador quemado) en el sector académico y administrativo, la UPCT ha priorizado la gestión de los Riesgos Psicosociales.

03. Seguridad en un Entorno Politécnico

La UPCT alberga instalaciones de alto riesgo técnico: laboratorios químicos, talleres de ingeniería mecánica, zonas de alta tensión y espacios de experimentación agraria. En el periodo 2023-2025, la inversión en seguridad técnica ha sido constante en Bioseguridad y Gestión de Cancerígenos y Químicos.



SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

El análisis de los indicadores de salud, absentismo y bienestar de la plantilla de la UPCT refleja un entorno de trabajo altamente seguro y una cultura institucional que prioriza el cuidado preventivo y la conciliación de sus profesionales.

La UPCT presenta unos índices de accidentabilidad laboral excepcionalmente bajos. Registrar únicamente entre 5 y 7 accidentes anuales con baja para una plantilla superior a los 1.100 trabajadores evidencia la eficacia de las políticas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) y la naturaleza intrínsecamente segura de los espacios docentes, de investigación y administrativos de la universidad.

Lejos de ser un dato negativo, el alto volumen de permisos concedidos para la asistencia a consultas médicas (con una media de más de 1.400 anuales) es un excelente indicador de bienestar. Demuestra que la universidad facilita de manera efectiva y flexible que su plantilla acuda a revisiones preventivas y tratamientos médicos, priorizando la salud por encima del presentismo.

En consonancia con esa cultura preventiva, se observa una tendencia muy positiva en la reducción de las ausencias cortas por indisposición, que han descendido progresivamente de 516 casos en 2023 a 443 en 2025. Del mismo modo, las bajas por enfermedad común han experimentado una notable mejoría en el último ejercicio, cayendo a 165 casos tras el pico registrado en 2024.

El registro de los permisos por nacimiento y cuidado de menor (maternidad y paternidad), con 28 casos en 2025, refleja la normalidad y el respaldo institucional a las etapas vitales de la plantilla. La universidad garantiza el pleno derecho al descanso y cuidado familiar, integrando estas ausencias con naturalidad en la planificación académica y administrativa.

Indicador	2023	2024	2025
Accidentes laborales con baja (IT)	6	7	5
Accidentes no laborales con baja (IT)	2	7	2
Bajas por enfermedad común (IT)	189	215	165
Ausencias cortas por enfermedad o indisposición	516	494	443
Permisos por asistencia a consulta médica	1.576	1.419	1.366
Permisos por nacimiento y cuidado de menor (Maternidad y Paternidad)	32	20	28

ARQUITECTURA PREVENTIVA, CULTURA DE SEGURIDAD Y ACTUACIONES DEL SPRL

El cuidado de la integridad física y psicológica de la comunidad universitaria trasciende el mero cumplimiento normativo para erigirse en un pilar ético innegociable. En la UPCT, esta responsabilidad técnica y humana se centraliza de forma integral en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL). Este órgano asume la evaluación ergonómica y psicosocial, la vigilancia médica, la gestión de Equipos de Protección Individual y Colectiva (EPIs), la impartición de formación específica y la investigación causal de incidentes. Para garantizar una respuesta ágil y accesible, todo el acceso a estos servicios críticos se ha digitalizado a través de la Sede Electrónica y el Portal de Servicios del empleado.

La planificación preventiva anual, documentada exhaustivamente a lo largo de 2023 y mantenida con máximo rigor durante los ejercicios de 2024 y 2025, arroja una radiografía de intensa actividad técnica sobre el terreno. Entre los hitos operativos más destacados, el SPRL llevó a cabo 48 evaluaciones iniciales y periódicas de riesgos, focalizadas estratégicamente en puestos de trabajo e instalaciones de muy alto perfil técnico que presentan matrices de riesgos combinados, atípicos y severos, muy alejados del riesgo estándar de oficina.

Entorno de Trabajo Evaluado	Tipología de Riesgos y Actuación Preventiva del SPRL
Edificio I+D+i	Evaluación continua y minuciosa de riesgos biológicos, manipulación de agentes químicos peligrosos, exposición a radiaciones y uso de maquinaria pesada vinculada a líneas de investigación puntera.
Finca Tomás Ferro (Estación Agroalimentaria)	Protocolos altamente específicos para el manejo seguro de productos fitosanitarios tóxicos, operación de maquinaria agrícola pesada y mitigación de la exposición directa a riesgos ambientales (radiación solar y estrés térmico severo durante olas de calor).
Proyectos de Investigación en Entidades Externas	Ante la participación del PDI y técnicos en proyectos fuera de los campus (empresas, astilleros), el SPRL evalúa de oficio los equipos externos, garantizando que el paraguas de protección del empleado se mantenga inquebrantable independientemente de su ubicación geográfica.
Personal de Nueva Incorporación	Sistematización y obligatoriedad de los protocolos de acogida preventiva e información de riesgos, blindando la seguridad del nuevo empleado público o investigador desde su primer día de contrato.

En la UPCT, la protección del capital humano está íntimamente interrelacionada con la sostenibilidad medioambiental. En este plano, el SPRL gestionó de manera continuada y trazable la retirada de toneladas de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEE) y de residuos químicos peligrosos generados por la actividad habitual de los laboratorios. Esta rigurosa logística inversa evita la contaminación del entorno y garantiza el escrupuloso cumplimiento de las directivas europeas de protección ecológica.

EL GRAN RETO: SALUD MENTAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Durante este ciclo, la estrategia institucional ha pivotado hacia la capacitación activa, dotando a la plantilla de herramientas reales para la gestión del estrés y el autocuidado. En esta línea de prevención general, destacan de manera significativa los talleres impartidos para el conjunto de los empleados, como el curso de "Cuidado de la Salud Mental en el ámbito laboral", las sesiones dedicadas a la promoción de "Hábitos Saludables" y la formación específica en "Prevención de cardiopatías".

Más allá de este enfoque preventivo tradicional, la Universidad ha demostrado una notable valentía institucional al abordar de frente problemas psicosociales modernos y tabúes sociales de enorme complejidad. Asumiendo un liderazgo ético en la protección integral de su comunidad, se ha ampliado el escudo preventivo incorporando formaciones de nueva generación y de altísima sensibilidad. La impartición de iniciativas pioneras como el curso de "Atención y prevención de prácticas de chemsex" y los programas de "Sensibilización e intervención en tentativa suicida" refleja una madurez corporativa sobresaliente.

La Evaluación de Riesgos Psicosociales de 2025 representa un hito fundamental en esta área. Esta nueva evaluación global se ejecutó durante el primer semestre del año, abarcando universalmente al Personal Docente e Investigador (PDI) y al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). Los resultados obtenidos constituirán la base empírica esencial para el diseño del futuro Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales 2026-2027.



3. DESARROLLO PROFESIONAL, SALARIO EMOCIONAL Y DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO

El nivel de madurez organizativa y la visión de futuro se manifiestan de manera incontrovertible en sus políticas de desarrollo profesional, la ordenación racional y flexible del tiempo de trabajo, y el fomento de un clima corporativo de confianza. El trienio 2023-2025 representa un auténtico punto de inflexión estructural a este respecto, impulsado directamente por el cumplimiento de las directrices del Plan Estratégico de la universidad. Dicho plan mandataba expresamente acometer una "Ampliación del Plan de Formación de RRHH" dotada de recursos suficientes, con el fin de aprovechar las innegables sinergias existentes entre la actividad docente, la labor investigadora y el músculo administrativo.

01. Reskilling y Upskilling

La estrategia de formación de la UPCT durante el trienio 2023-2025 ha abandonado el modelo tradicional de "catálogo de cursos" para adoptar un enfoque de Ecosistema de Aprendizaje Permanente. El Plan de Formación del PDI y del PTGAS se ha reorientado radicalmente hacia las competencias digitales y la gestión del cambio.

02. Teletrabajo y Flexibilidad

La UPCT ha superado la fase de teletrabajo de emergencia para establecer un marco estatutario consolidado para su Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). Además, se ha trabajado en la concienciación sobre el Derecho a la Desconexión Digital.

03. Clima Laboral y Beneficios Sociales

Durante 2024 y 2025, la universidad ha reforzado los mecanismos de Acción Social para apoyar a su comunidad en tiempos de inflación económica. Se han mantenido y actualizado las ayudas para estudios de hijos de empleados, tratamientos médicos no cubiertos por la seguridad social y transporte, actuando como un escudo social interno.



CONCILIACIÓN, CLIMA Y SALARIO

El análisis de los indicadores vinculados a las nuevas formas de trabajo y la conciliación en la UPCT refleja una modernización acelerada de sus políticas de recursos humanos. La institución demuestra una adaptación exitosa hacia modelos más flexibles que priorizan el bienestar y el equilibrio vital de su plantilla.

El dato más revelador del trienio es la implantación masiva y exitosa del régimen de teletrabajo para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS). Se ha pasado de una fase inicial o piloto en 2023 (con solo 20 personas acogidas) a la consolidación de este modelo híbrido en 2024 y 2025, superando el centenar de profesionales (113 en el último ejercicio). Este incremento del 465% demuestra la capacidad de la universidad para modernizar su gestión administrativa sin perder eficiencia.

El desglose de los datos de teletrabajo muestra una clara preponderancia femenina. En 2025, de las 113 personas acogidas a esta modalidad, 73 son mujeres (el 64,6%) frente a 40 hombres. Esto indica que el teletrabajo se está erigiendo como una herramienta clave para la flexibilidad laboral de las trabajadoras de la UPCT, facilitando la autogestión del tiempo en un colectivo (el PTGAS) que, como vimos en la foto fija, es mayoritariamente femenino.

El alto y sostenido volumen de permisos concedidos por maternidad, paternidad y cuidado de familiares (oscilando entre los 549 y 642 permisos anuales) es un indicador de madurez corporativa. Lejos de penalizar las ausencias por motivos familiares, la UPCT demuestra contar con una cultura organizativa que normaliza, respeta y facilita el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de toda su plantilla.

Indicador	Dato Solicitado	2023	2024	2025
Teletrabajo (PTGAS)	Nº de empleados PTGAS acogidos al régimen de teletrabajo	20 (6 H / 14 M)	102 (35 H / 67 M)	113 (40 H / 73 M)
Conciliación	Nº de permisos concedidos por maternidad, paternidad y cuidado familiar	549	642	574

La UPCT garantiza la estricta equidad en el salario base. No obstante, la última auditoría retributiva —realizada en el año 2021— indica que las variaciones en la brecha salarial ajustada radican en los complementos salariales. Aunque la retribución total no presenta diferencias superiores al umbral legal del 25% en los distintos grupos profesionales, en las escalas académicas más altas el colectivo masculino percibe una cuantía mayor por estos conceptos. En este caso (Catedráticos de Universidad e Investigadores Doctores), los hombres perciben de media un 33% más en complementos salariales. Esta desviación estructural responde a la acumulación histórica de méritos, como los sexenios de investigación, los quinquenios docentes y los complementos derivados de la asunción de cargos de gestión y productividad.

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN

La UPCT ha trascendido la etapa de teletrabajo de emergencia para instaurar un marco estatutario consolidado dirigido a su Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), dotando así de plena seguridad jurídica a esta modalidad organizativa para el periodo 2022-2025. Este compromiso institucional se materializa en el "Reglamento de prestación de servicios mediante teletrabajo", aprobado inicialmente por el Consejo de Gobierno en septiembre de 2023 y actualizado el 24 de julio de 2025. Esta evolución normativa, instrumentada a través de resoluciones de Gerencia y acuerdos de la Mesa de Negociación —como el alcanzado en junio de 2025—, evidencia un proceso de revisión continua basado en la experiencia de implementación y el diálogo social.

En lo relativo a las condiciones laborales, se ha configurado un modelo híbrido estructurado que equilibra la flexibilidad con la necesaria operatividad de los servicios presenciales. El sistema establece una horquilla estándar que oscila generalmente entre dos y tres días de trabajo a distancia semanales, alineándose con el estándar del sector público del 40% de la jornada, e incorpora criterios de rotación para garantizar la equidad en la distribución del calendario. Asimismo, la normativa refuerza la protección del bienestar del empleado al consagrar explícitamente en su artículo 16 el derecho a la desconexión digital, salvaguardando el tiempo de descanso frente a requerimientos fuera del horario laboral flexible.

La implantación y uso de herramientas tecnológicas avanzadas de control horario, como la aplicación corporativa Dumbo, resultan fundamentales en este nuevo ecosistema laboral.



PLAN DE FORMACIÓN DEL PDI

La capacitación continua del Personal Docente e Investigador (PDI) es el eje sobre el que pivota la excelencia académica y la capacidad de adaptación de la Universidad Politécnica de Cartagena ante los nuevos paradigmas tecnológicos y pedagógicos.

El análisis de los datos cuantitativos del trienio revela una progresión extraordinaria en el esfuerzo formativo institucional, marcando un punto de inflexión decisivo en el último curso académico. Durante los cursos 2022/2023 y 2023/2024, la universidad mantuvo un volumen de formación estable y consolidado, con una oferta que rondó la decena de cursos anuales y una participación media que osciló entre los 200 y 300 asistentes. Sin embargo, el curso 2024/2025 representa un verdadero salto de escala en la apuesta por el talento interno: la oferta de cursos se ha más que duplicado (alcanzando las 24 acciones formativas), mientras que el volumen de horas lectivas impartidas ha crecido hasta las 170 horas.

El indicador más revelador del éxito y la penetración de esta estrategia es la respuesta del propio profesorado. En el curso 2024/2025 se ha registrado un récord de 970 participaciones de miembros del PDI. Este incremento exponencial (casi quintuplicando las cifras del curso anterior) demuestra un altísimo nivel de compromiso de la plantilla con su propia actualización profesional.

Este crecimiento no responde a una mera acumulación de horas, sino a una respuesta estratégica ante los desafíos del entorno. El repunte de matriculaciones coincide directamente con el despliegue de formaciones críticas para el futuro de la educación superior, tales como:

- La transformación digital y algorítmica: con una participación masiva en los nuevos programas de Inteligencia Artificial Generativa aplicada a la investigación y la docencia.
- La universidad inclusiva: a través de la alta demanda en capacitaciones específicas para la atención a estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) y Trastorno del Espectro Autista (TEA).
- El nuevo paradigma científico: mediante la capacitación en los nuevos criterios de evaluación del Plan CoARA y las directrices europeas de Ciencia Abierta.

Indicador	Curso 2022/2023	Curso 2023/2024	Curso 2024/2025
N.º total de cursos impartidos	13	10	24
Horas totales de formación	80 horas	56 horas	170 horas
N.º total de asistentes (PDI)	288	202	970

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PTGAS

Durante el trienio analizado, la UPCT ha reorientado el Plan de Formación de su Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) hacia la modernización tecnológica y el bienestar integral.

Se ha garantizado la capacitación en competencias digitales mediante módulos obligatorios de ciberseguridad para la plantilla. Adicionalmente, se ha impartido formación avanzada en el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) y en el uso de herramientas de Inteligencia Artificial Generativa para optimizar la gestión.

En el curso 2023/2024 se desplegó el programa "Liderazgo por impacto/influencia", enfocado en fortalecer la dirección de equipos y la cultura corporativa entre directores de centro y responsables de servicio. La universidad ha dado un paso fundamental hacia el bienestar con formaciones de alto impacto humano, destacando la "Escuela de espalda" (32 horas) y acciones pioneras como el curso de "Cuidado de la Salud Mental en el ámbito laboral".

Para asegurar el éxito y la salud digital en los modelos híbridos, se instauró formación específica y obligatoria para el personal acogido al régimen de teletrabajo, además de incentivar la acreditación en inglés para sostener la internacionalización institucional.



PROYECTOS DE DIGITALIZACIÓN, CONECTIVIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El periodo 2023-2025 marca un punto de inflexión sin precedentes en la estrategia de digitalización tecnológica de la UPCT. La evolución de los indicadores refleja una transición acelerada desde una fase exploratoria hacia la integración sistémica de tecnologías emergentes, especialmente en el último ejercicio.

Indicador	2023	2024	2025
Proyectos relacionados con la adopción de herramientas de Inteligencia Artificial	0 (CPCD) 0 (UI)	1 (CPCD) 1 (UI)	3 (CPCD) 5 (UI)
Cursos de formación en IA para PDI/PTGAS	0 (CPCD) 0 (UI)	0 (CPCD) 0 (UI)	1 (CPCD) 8 (UI)
Nº de asistentes virtuales orientados a resolver dudas (estudiantes, PDI, PTGAS o terceros)	0 (CPCD) 0 (UI)	0 (CPCD) 0 (UI)	6 (CPCD) 2 (UI)
Nº de asistentes virtuales orientados a la docencia	0 (CPCD) 0 (UI)	0 (CPCD) 0 (UI)	41 (CPCD) 1 (UI)
Nº de PDI y PTGAS que realiza formaciones relacionadas con las funciones del CPCD	17 (CPCD)	0 (CPCD)	302 (CPCD)
Actividad a través de INDIE (Unidades de aprendizaje completas, actividades y modificaciones)	303 ud. de aprendizaje (CPCD) 1.892 vídeos (CPCD)	655 ud. de aprendizaje (CPCD) 681 vídeos (CPCD)	1.193 ud. de aprendizaje (CPCD) 1.619 vídeos (CPCD)

LA REVOLUCIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) EN LA GESTIÓN Y DOCENCIA

La irrupción de la Inteligencia Artificial (IA) generativa representa uno de los mayores retos tecnológicos y metodológicos a los que se enfrenta la educación superior. Lejos de adoptar una postura reactiva, la Universidad Politécnica de Cartagena ha estructurado una respuesta organizativa proactiva liderada por la recién creada Oficina Técnica de la Inteligencia Artificial de la UPCT. Este nuevo órgano institucional actúa como el eje vertebrador del que emana toda la estrategia de transformación algorítmica y capacitación tecnológica, con el objetivo de promover una integración efectiva, productiva y éticamente irreprochable de estas herramientas en el día a día universitario.

Bajo este sólido paraguas institucional, la Universidad ha desplegado un denso calendario de capacitación transversal, accesible de forma paritaria para PDI y PTGAS. Más allá de los seminarios prácticos y las píldoras formativas, esta estrategia de alfabetización digital se ha consolidado a través de programas de largo recorrido. Destacan acciones formativas de amplio impacto como los cursos de "Inteligencia Artificial Generativa para Investigadores" y "Explorar la Inteligencia artificial generativa en el Aula". Además, este compromiso se ha formalizado académicamente mediante el desarrollo pionero de microcredenciales universitarias en este ámbito, garantizando que todo el capital humano de la institución cuente con las habilidades necesarias para prevenir la brecha digital y liderar la innovación educativa.

Acción Formativa Destacada (Ciclo 2024-2025)	Naturaleza y Colectivo Impactado	Objetivos Operativos y de RSC Perseguidos
Seminario EINDOC: IA en la investigación (Oct. 2024)	PDI e investigadores pre/postdoctorales. Formato presencial/online.	Abordar las posibilidades reales y los desafíos técnicos y éticos de la IA en la redacción científica y el análisis de datos.
Taller de Sexenios con apoyo de IA (Ene. 2025)	Exclusivo para PDI evaluable. Uso de <i>chatbots</i> para justificación de méritos.	Aliviar la severa carga burocrática y el estrés psicológico en las convocatorias de la ANECA, reduciendo drásticamente el tiempo invertido.
Plataforma INDleUPCT (Ejercicio 2025)	Transversal (PDI y PTGAS). Cursos asíncronos de 1 a 15 horas.	Capacitación masiva en la creación de recursos educativos digitales interactivos, democratizando las herramientas de autoría docente.
Uso integral de IA Generativa en la UPCT (Feb-Dic. 2025)	Totalidad de la plantilla. Formatos híbridos (asíncrono y talleres prácticos).	Dotar de alfabetización digital y algorítmica a toda la comunidad, previniendo la obsolescencia de habilidades y la brecha digital interna.