

EL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR ¿NUEVOS PAPELES O LOS DE SIEMPRE?

THE STATUTE OF THE TEACHING AND RESEARCH STAFF. ANY NEW OR THE USUAL ROLES?

*José Antonio Donoso Anes
José Luís Arquero Montaña
Nuria Reguera Alvarado
Pilar Pérez García
Dpto. Contabilidad y Economía Financiera
Universidad de Sevilla
jadonoso@us.es*

RESUMEN

Como consecuencia de la evolución legislativa en relación a la actividad del profesor universitario se ha elaborado un borrador del Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI). Éste se plantea como plataforma necesaria para alcanzar la excelencia en la realización de la docencia y la investigación para poder competir a nivel europeo y mundial. No obstante, ha suscitado la aparición de opiniones contrapuestas en cuanto a su articulado. Este trabajo tiene como objetivo explorar, mediante entrevistas semi-estructuradas, la opinión del profesorado sobre aspectos clave del borrador. Los resultados indican que, si bien el profesorado considera necesaria la existencia del estatuto, manifiesta ciertas prevenciones sobre los posibles efectos negativos de su implantación.

Palabras clave: Estatuto PDI, carrera docente, actividad del profesorado

ABSTRACT

As a result of legislative developments in relation to the activity of the university professor has been elaborated a draft of the Statute of the Teaching and Research Staff (TRS). This is presented as necessary platform to achieve the excellence conducting the teaching and the investigation in order to compete at European and globally level. However, it has led to the appearance of conflicting views as to its provisions. This study aims to explore, through semi-structured interviews, the teacher opinion on key aspects of the draft. The results indicate that although the teachers consider necessary the existence of the statute, manifest certain warnings about the possible negative effects of its implementation.

Keywords: Statute, TRS, teaching career, teaching activity.

1. ANTECEDENTES

El Real Decreto 898/1985 de 30 de abril sobre régimen del profesorado universitario (BOE 19/06/1985), dictado en desarrollo de la Ley de Reforma Universitaria (LRU), establece los diferentes regímenes de dedicación y la organización de la docencia, así como el régimen retributivo del profesorado, estableciendo que el profesorado puede ejercer su actividad a tiempo completo o parcial (siendo la dedicación compatible con la realización de proyectos científicos, técnicos o artísticos, a que se refiere el artículo 11 de la LRU). En cuanto a la jornada de trabajo de los docentes a tiempo completo será la misma que la establecida para el resto de cuerpos funcionarios de la Administración Pública del Estado, y se repartirá entre actividades docentes (lectivas, tutorías y asistencia al alumnado) e investigadoras, así como de atención a las necesidades de gestión y administración de su Departamento, Centro o Universidad. Para el caso de los profesores a tiempo parcial, ésta será la que se derive de sus obligaciones tanto lectivas como de tutorías y asistencia al alumnado.

Siguiendo el esquema cronológico, la siguiente normativa emitida por el Estado en relación a la actividad universitaria y que alude al profesorado es la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de universidades. En ella, se hace especial referencia a la importancia de la enseñanza universitaria en España, así como a la organización de la misma y de los diferentes cuerpos que en ella participan y establece las pautas y requisitos necesarios para formar parte del cuerpo de funcionarios del Estado mediante una acreditación nacional, así como las habilitaciones para catedrático, tanto de universidad como de escuela. En cuanto al régimen retributivo, permite que, tanto el Gobierno como las Comunidades Autónomas, puedan establecer retribuciones adicionales al establecido uniformemente para todas las Universidades y ligadas a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión. Estos complementos retributivos se asignarán previa valoración de los méritos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o por el órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Uno de los ejes vertebradores de la reforma universitaria llevada a cabo por la Ley Orgánica 4/2007 es el relativo a la nueva configuración de la docencia universitaria, que se manifiesta, por un lado en la estructuración del personal docente universitario, y por otro lado, en el establecimiento de un modelo de acreditación, a diferencia del anterior de habilitación. En este mismo año, el Ministerio de Educación y Ciencia publica tres Reales Decretos. El primero de ellos, el R.D. 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a cuerpos docentes universitarios, regula el nuevo modelo, que se basa en la previa posesión por el candidato de una acreditación nacional, inspirándose en la tradición académica de la evaluación por los pares. Tal acreditación surte efectos en todo el territorio nacional y junto con el título de Doctor, constituye el requisito imprescindible para concurrir a concursos de acceso a los cuerpos de profesorado funcionario docentes convocados por las universidades.

Este decreto establece los criterios de evaluación y los correspondientes baremos para la acreditación al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad y al Cuerpo de Catedráticos de Universidad. Con lo que los criterios a evaluar serían la actividad

investigadora, la actividad docente o profesional, la formación académica y la experiencia en gestión y administración, educativa, científica, tecnológica y otros méritos.

El mismo también recoge en sus disposiciones adicionales primera y segunda los requisitos de acreditación para el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad para los profesores titulares de escuela universitaria que posean el título de doctor e igualmente para los catedráticos de escuela universitaria para el acceso a los Cuerpos de Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Universidad.

La valoración de los méritos y competencias de los aspirantes a la obtención de la acreditación se realizará por comisiones de acreditación, cuyos miembros serán designados por el Consejo de Universidades entre los propuestos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

Los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios está regulado por el R.D. 1313/2007, de 5 de octubre, publicado por el Ministerio de Educación y Ciencia, al que podrán concurrir quienes hayan obtenido la acreditación de acuerdo con lo establecido en el R.D. 1312/2007, de 5 de octubre. Tales concursos serán juzgados por comisiones, nombradas de acuerdo con lo establecido por los estatutos de cada universidad y que están reguladas por este real decreto. Respecto a las funciones para la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, el R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, establece que serán ejercidas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

Por último, en el año 2007 entra en vigor también la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, siendo de aplicación para el personal funcionario de las Universidades Públicas y estableciendo que para el personal investigador se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.

2. GÉNESIS DEL ESTATUTO DEL PDI

El Espacio Europeo de Enseñanza Superior, la aplicación de la Ley Orgánica de Universidades y la de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público hacen necesario plantearse algunos cambios o adaptaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo en las universidades. También es necesario plantearse la necesidad de un nuevo marco normativo acorde al nuevo modelo de Universidad.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; en su Disposición adicional sexta apunta que el Gobierno, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará mediante Real Decreto el Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI) universitario que incluirá la regulación de una estructura de carrera funcional que esté basada en la obtención de méritos docentes o investigadores, así como las condiciones en las que los profesores o investigadores funcionarios universitarios podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación.

El Estatuto se plantea como la plataforma necesaria para alcanzar lo que la Comisión Europea en 2006 proponía como objetivo de las universidades: *buscar la excelencia en la realización de la docencia y la investigación para poder competir a nivel europeo y mundial.*

El primer borrador del Estatuto del PDI aparece el 10 de noviembre de 2008 y, a continuación, han ido viendo la luz hasta cinco versiones modificadas de la inicial, la última el 24 de mayo de 2011, que es la que hemos utilizado para nuestro estudio.

A lo largo de estos dos años y medio, muchas han sido las opiniones vertidas por diferentes grupos de interesados. La Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) emitió sus opiniones a través del documento titulado: *Aportaciones al borrador de Estatuto del PDI* (apareció el 27-02-2011), en el apartado de comentarios generales hace una valoración positiva del borrador; ya que considera como muy necesaria la existencia de un estatuto que recoja los elementos claves relacionados con la actividad del profesorado universitario. Como aspectos más positivos destaca:

1) Por primera vez, se refleja en el Estatuto las diversas facetas de la actividad de los profesores universitarios y de los investigadores. En especial, la investigación y también la transferencia del conocimiento y la gestión son consideradas y se les da la relevancia debida.

2) Se dignifican, en el contexto de la función pública, las figuras de profesor titular y catedrático.

3) La carrera horizontal, y algunas otras medidas del Estatuto, conceden la flexibilidad necesaria para, en un contexto de equidad, generar los incentivos suficientes para que cada uno desarrolle al máximo sus mejores capacidades.

4) Los diversos mecanismos de movilidad.

Entre los aspectos que a la CRUE le despierta preocupación están:

1. Ámbito de aplicación del Estatuto:

2. Asuntos de dedicación docente del profesorado:

3. Asuntos económicos. Se considera inaplicable la norma si no va acompañada de medidas económicas.

4. Asuntos de Organización y Gobernanza de las universidades. Esta norma nos lleva a una sindicalización de la universidad.

Los sindicatos, CCOO y UGT, llegaron a un preacuerdo con la versión de 7/01/11, pero mantuvieron grandes diferencias con el borrador publicado el 24/05/11; ya que se incorpora modificaciones fuera del preacuerdo inicial. De hecho, estas discrepancias han hecho que los dos sindicatos adoptaran una postura beligerante frente al ministerio.

Por último, un grupo de profesores difundieron el *Manifiesto de profesores de universidades públicas españolas contra el borrador del estatuto del personal docente e investigador*. Los firmantes expresaban su rechazo al Borrador del Estatuto por aspectos relacionados a la consideración de la investigación, la diferenciación de perfiles profesoriales, el trato privilegiado para la gestión y la actividad sindical, la llamada carrera horizontal, el sistema retributivo y la nueva vía para la acreditación como catedrático.

En el momento en que estamos redactando la comunicación no parece que se vaya a aprobar el Estatuto; ya que el próximo 20 de noviembre se celebrarán elecciones generales y las partes no han llegado a un acuerdo que permita su publicación por Real Decreto.

3. PROPUESTA DE CONTENIDO EN EL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

La propuesta de Estatuto presenta a un profesorado multifuncional donde la docencia y la investigación siguen siendo el núcleo, pero que contempla, además, las tareas de transferencia de conocimiento, la innovación o la gestión universitaria.

El contenido de la propuesta de Estatuto queda desarrollado a través de 33 artículos agrupados en ocho capítulos (tabla 1).

Tabla 1. Índice de contenido
<u>Capítulo I</u> , disposiciones generales, regula el objeto y el ámbito de aplicación de la norma y las relaciones de puestos de trabajo.
<u>Capítulo II</u> , estructura del personal docente e investigador.
<u>Capítulo III</u> , derechos y deberes del personal docente e investigador.
<u>Capítulo IV</u> , funciones y dedicación del profesorado.
<u>Capítulo V</u> , regula la carrera docente e investigadora.
<u>Capítulo VI</u> regula las situaciones administrativas del profesorado.
<u>Capítulo VII</u> regula la movilidad del personal docente investigador.
<u>Capítulo VIII</u> , finalmente, regula aspectos diversos del régimen jurídico del profesorado funcionario.

Vamos a exponer sólo aquellos aspectos que, desde nuestro punto de vista, destacan por su interés o novedad; así abordaremos el contenido de los capítulos II al V.

Estructura del personal docente e investigador (capítulo II)

La estructura del personal docente e investigador universitario, recoge la diversa tipología de personal de las universidades (tabla 2). Con esta configuración queda marcado cuál es el itinerario de la carrera del profesor desde el momento de entrada y las diferentes fases de promoción por las que debe ir pasando; desde contratado: ayudante – ayudante doctor y contratado doctor – titular de universidad – catedrático de universidad. Esta promoción se hará mediante acreditación.

Además aporta otras figuras ya conocidas como la de profesores asociados, visitantes y eméritos; y de manera excepcional se podrán contratar profesores colaboradores (según RD 989/2008).

Tabla 2. Estructura del personal
PDI Funcionario
– Catedráticos de Universidad
– Profesores Titulares de Universidad
– Interinos (art. 27)
PDI Contratado
Ayudantes
Profesores Ayudantes Doctores
Profesores Contratados Doctores

Profesores Asociados Profesores Visitantes Profesores Colaboradores (contratación excepcional) Profesores Eméritos
Otro PDI
Contrato por obra o servicio personal investigador con cargo a programas internacionales, estatales, autonómicos o sectoriales, o para el desarrollo de proyectos de investigación científica, técnica o artística...

Como apunta la CRUE, a efectos de conectar el Estatuto del PDI con la Ley de la Ciencia sería conveniente una mención expresa a la posibilidad de contratación de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador contempladas en el artículo 19 de la Ley de la Ciencia: Colaboradores científicos y tecnológicos.

Derechos y deberes del personal docente e investigador (capítulo III)

El Estatuto del Empleado Público ya expone en sentido amplio una relación de derechos y deberes; pero es novedoso el desarrollo particular que realiza el Estatuto para el profesorado universitario (ver anexo 1). Su tratamiento es muy detallado (más de 20 derechos y 13 deberes) aunque no es una lista exhaustiva. La CRUE, a diferencia de los sindicatos, opina que es innecesariamente prolijo y que debería ser revisado y reducido a sus aspectos esenciales.

Funciones y dedicación del profesorado (capítulo IV)

De nuevo, el Estatuto en su capítulo IV, hace un despliegue intensivo, entrando en un detalle muy prolijo de las funciones. El objetivo, tal y como declara el propio documento, es mostrar ante la ciudadanía la enorme diversidad de actividades del profesorado universitario explicitando el quehacer de los profesores y las tareas que realizan en beneficio de la sociedad.

Respecto a las funciones del personal docente e investigador se fijan dos tipos de funciones, las principales y las complementarias; entre las primeras están las docentes, de investigación, de innovación y transferencia de conocimiento; y entre las segundas las de gobierno, dirección, representación y gestión. En su desarrollo explicita: 11 funciones generales, 9 actividades docentes, 13 actividades investigadoras, 13 actividades de innovación y transferencia y 8 actividades de dirección y gestión.

Las actividades docentes (art. 9) comprenden las acciones, tareas y trabajos que suponen la transmisión del conocimiento y el apoyo para la adquisición de competencias por los estudiantes a través de los procesos formativos y la evaluación de los resultados de aprendizaje. Para el cumplimiento de las obligaciones de docencia y de tutorías, las universidades podrán establecer actividades académicas obligatorias para su profesorado.

Las actividades de investigación (art. 10) comprenden las acciones, tareas y trabajos que contribuyen a la generación y difusión del conocimiento científico, tecnológico o artístico que el personal docente e investigador realice individualmente o

como parte de un grupo de investigación; es decir actividades y proyectos de investigación, evaluación y gestión de la investigación y difusión de la investigación.

Las actividades de innovación y transferencia de conocimiento (art.11) comprenden las actuaciones, tareas y trabajos científicos, tecnológicos y artísticos que el personal docente e investigador realice, individualmente o como parte de un grupo de investigación, y propicien la aplicación de avances del conocimiento a la sociedad y sus agentes, tanto públicos como privados, en el ámbito de la I+D, mediante procesos de desarrollo tecnológico e innovación, principalmente generados por el propio investigador o su grupo.

Las actividades de dirección y gestión (art.12) comprenden todas las actuaciones, tareas y trabajos requeridos para una planificación correcta y una ejecución acertada de todas las actividades mencionadas en los artículos 8 a 11. Estas actividades de dirección y gestión pueden formar parte de las actividades que el personal docente e investigador universitario realiza en el ámbito de la docencia, la investigación o la innovación y transferencia de conocimiento, o ser actividades específicas de dirección, representación y gestión con una proyección global sobre la universidad o cualquiera de sus ámbitos.

Diversificación e intensificación de las actividades

Un aspecto novedoso es la posibilidad de que el profesorado pueda intensificar alguna de las actividades propias (art. 13). Se reconoce que el personal docente e investigador tiene que ejercer su actividad docente e investigadora de forma simultánea, pero se podrán reconocer orientaciones específicas. Se incorpora, pues, la posibilidad de intensificar algunas de las tareas antes mencionadas en detrimento de otras, lo que permitirá contar con un profesorado más volcado durante un tiempo en tareas de investigación o involucrado en una actividad de transferencia de conocimiento o que dedique en un momento dado más espacio a la docencia y a la innovación docente. Pero por un tiempo limitado y con todas las cautelas debidas.

La intensificación no va a ir en detrimento de la posible promoción; así el estatuto apunta que el establecimiento de dichas orientaciones no impedirá el desarrollo de la carrera profesional y la promoción del personal docente e investigador, lo que se tendrá en cuenta en el diseño de sus evaluaciones.

Dedicación del personal docente e investigador

Plan de Dedicación Académica Individual (PDAI)

Otra novedad muy importante, que afecta a la dedicación del personal docente e investigador (art. 14), es la implantación del denominado Plan de Dedicación Académica Individual (PDAI). Consiste en que cada profesor deberá tener fijado a comienzo de cada curso académico su plan de actividades académicas; es decir, de docencia, investigación... de tal manera que se tendrá que justificar la cobertura de las 1687,5 horas de trabajo asignadas anualmente a los profesores (37,5 horas semanales). Este plan, una vez aprobado, será accesible a la comunidad universitaria en la forma que regule la universidad y será comparable en todo el territorio nacional. El formato para presentar el

PDAI lo fijará el Consejo de Universidades en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del estatuto.

Las universidades establecerán, asimismo, mecanismos adecuados y efectivos para comprobar el cumplimiento efectivo de este plan, garantizando su transparencia. Para el cumplimiento de las obligaciones de docencia y de tutorías, las universidades podrán establecer actividades académicas obligatorias para su profesorado.

Dedicación

El personal docente e investigador podrá tener dedicación a tiempo completo (100%), parcial (50%) y parcial excepcional (entre 30% a 80%). Este último se dará en circunstancias estratégicas excepcionales asociadas a actuaciones de atracción de talento internacional. La dedicación deberá aparecer en el PDAI

Distribución de la dedicación a tiempo completo

Del tiempo total de dedicación se podrá distribuir (debiéndose incluir en el PDAI):

- Hasta el 20% actividades de formación continua: asistencia a cursos y seminarios, reuniones y congresos científicos, y estancias cortas en otras universidades, instituciones, empresas o centros de investigación...

- Las actividades docentes se desglosa en actividades docentes básicas (ADB) y actividades docentes complementarias (ADC) y la dedicación y contenido será:

- a) La asignación máxima de horas a un profesor universitario para el desarrollo de actividad docente básica será de 240 horas en cómputo anual (o 150 horas por semestre) y

- b) El máximo para la actividad docente complementaria será de un máximo de 180 horas en cómputo anual (o 135 horas por semestre).

Los límites indicados en ADB y ADC podrán superarse en los casos en que el PDAI anual del profesor no pueda completarse justificadamente con las actividades.

Como actividad docente básica (ADB) se entiende:

- Planificación: elaboración de guías docentes; coordinación de la docencia ...
- Docencia presencial en todos los niveles (grado y posgrado, formación e iniciación a la investigación o en la formación a lo largo de la vida) y formatos (clases teóricas, clases experimentales o prácticas, seminarios o clases interactivas de tutorización en grupo).

- Calidad y mejora: participación en programas institucionales de calidad e innovación...

Como actividad docente complementaria (ADC) se entiende:

- Elaboración de materiales docentes, en particular aquellos en formato electrónico y virtual.

- Dirección y seguimiento de trabajos realizados por los estudiantes, en el marco de prácticas en empresas o externas, trabajos de fin de grado o máster, tesis doctorales...

- Acción tutorial presencial: tutorías individuales, de orientación y atención a los estudiantes.
- Acción tutorial virtual: apoyo y seguimiento de los estudiantes que cursen asignaturas semipresenciales o virtuales.
- Evaluación: preparación, realización y revisión de pruebas y exámenes.
- Acción exterior: gestión y coordinación académica de programas de intercambio y movilidad de estudiantes (nacionales o internacionales) o de programas relacionados con las enseñanzas preuniversitarias.

Si tenemos en cuenta que el calendario académico (tabla 3) recoge un total de 45 semanas y que el número de horas semanales de trabajo son de 37,5 según normativa de la función pública, podemos hacer una simulación de cómo quedaría distribuida las horas en las diferentes actividades académicas (tabla 4)

Tabla 3. Calendario Académico	
Actividad Docente (clases + exámenes)	40 semanas
Resto	5 semanas
Total Actividades Académicas	45 semanas
Jornada Semanal	37,5 horas

Tabla 4. Caso Simulado (45 semanas)	Horas anuales	Horas Semanales
Horas anuales de actividad académica	1.687,5	37,5
Actividad docente básica	240	5,3 - 6
Actividad docente complementaria	180	4 - 4,5
Actividad de formación (20%)	337,5	7,5
Resto (Investigación, transferencia...)	930	20,7

Carrera docente e investigadora (capítulo V)

La carrera del personal docente e investigador se desarrollará atendiendo a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad; para ello se hará público cuales son los criterios y baremos de progresión profesional.

La carrera horizontal académica establece tres grados de progresión. La promoción a cada uno de estos tres grados se basará en la superación de unos baremos como resultado de las sucesivas evaluaciones. Tendrá principalmente repercusiones económicas.

Los criterios que determinan la carrera horizontal académica son:

- a) Méritos docentes.
- b) Méritos de investigación.
- c) Méritos por innovación y transferencia de conocimiento.
- d) Otros méritos y compromisos con la calidad, que incluirán reconocimientos personales, formación, dirección y gestión académica universitaria, y antigüedad.

Los puntos acumulables a lo largo de la carrera horizontal académica en los distintos criterios de evaluación se definen a través de las siguientes puntuaciones:

- a) Méritos docentes: un máximo de 65 puntos. Cada quinquenio vale 8 puntos.
- b) Méritos de investigación, transferencia de conocimiento e innovación: un máximo de 95 puntos. Hasta un máximo de 30 puntos podrán asignarse por méritos relativos a la innovación y la transferencia, preferentemente la proveniente de la propia investigación. Cada sexenio vale 12 puntos
- c) Otros méritos y compromisos con la calidad: un máximo de 40 puntos.

Los mínimos de puntos acumulados, necesarios para los grados de progresión en la carrera horizontal académica, serán los siguientes:

- a) Primer grado: 40 puntos.
- b) Segundo grado: 80 puntos.
- c) Tercer grado: 120 puntos.

Alcanzar el tercer grado de progresión da derecho a formar parte de las comisiones de acreditación.

Además, sobre la evaluación destaca que:

- La evaluación será externa.
- La evaluación será voluntaria.
- La primera evaluación global de la actividad académica va a permitir situarse en el grado de progresión que corresponda y no podrá solicitar una nueva evaluación hasta transcurridos cinco años.
- No será necesario dejar transcurrir dicho plazo cuando, realizada la primera evaluación global, el personal docente e investigador cuente con un excedente de

puntos superior al 50 por ciento necesario para acceder al siguiente grado de progresión. En este caso, podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos 18 meses desde la primera.

– Las posteriores evaluaciones se adecuarán al plazo de cinco años previsto en el párrafo anterior.

La promoción a catedrático será automática siempre que los profesores titulares de universidad, que obtengan el tercer grado de progresión en su carrera horizontal académica, superen los 140 puntos, pero deben obtener como mínimo 125 puntos en méritos docentes y de investigación, transferencia e innovación.

Además de los tres grados de progresión planteados, se define un cuarto grado de excelencia, para ello habrá que alcanzar como mínimo los 160 puntos, con un mínimo de 145 puntos en méritos docentes y de investigación, transferencia e innovación (ver figura 1).

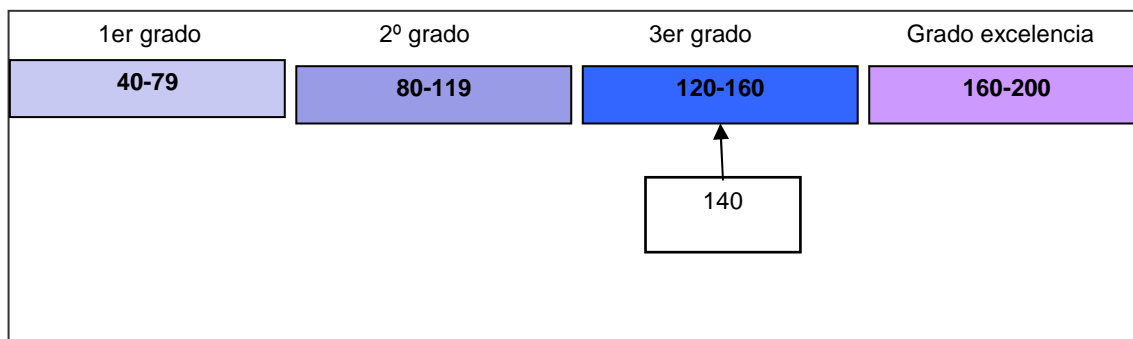


Figura 1. Grados de progresión. Fuente: elaboración propia

Con los baremos propuestos, un profesor con cuatro sexenios de investigación y ocho quinquenios de docencia alcanzaría un total de 112 puntos, lo que no le permite alcanzar el tercer grado para acreditarse de catedrático.

Tabla 5: ejemplo de aplicación		Puntos
4 sexenios	4*12	48
40 años de experiencia docente (8 quinquenios)	8*8	64
	Suma	112

4. OBJETIVOS

El objetivo del trabajo es marcadamente exploratorio: conocer las opiniones del profesorado ante determinados aspectos del borrador del estatuto del PDI, resaltando los aspectos positivos y negativos de su implantación.

5. METODOLOGÍA Y MUESTRA

El principal método de obtención de datos ha sido la entrevista semi-estructurada. El motivo de elección se basa en las ventajas del método. Como indica Gorden (1980) la entrevista otorga la oportunidad de motivar al entrevistado a proporcionar información completa y precisa de forma inmediata. Este factor de motivación se vuelve más decisivo a medida que aumenta la necesidad informativa, a medida que decrece la estructura de las respuestas, y las recompensas extrínsecas por responder son menores. Además, la entrevista proporciona más oportunidades para aclarar al entrevistado el sentido de las preguntas. Este factor interpretativo es muy importante cuando las cuestiones son complejas o abstractas. Por último, permite una mayor flexibilidad en las preguntas. Esta flexibilidad es tanto más importante cuanto mayor sea el componente exploratorio de los objetivos, ya que puede ser preciso alterar la expresión, orden, incluso número, de las cuestiones.

Por tanto, para llevar a cabo la investigación elaboramos un cuestionario-guía, con preguntas tanto abiertas como cerradas, en el que se recogían los aspectos más importantes o conflictivos del Borrador del Estatuto del PDI. Para el caso de que desconociese el contenido del borrador, se proporcionaba la información relevante.

El conjunto de entrevistados cubría las principales categorías laborales (catedrático, titular de universidad, titular de escuela universitaria, ayudante doctor, colaborador y contratado doctor), con una representación equitativa en cuanto a género (doce hombres y once mujeres) y buscando un mínimo de experiencia universitaria elevada (la antigüedad media de los encuestados en la universidad es de diecinueve años).

En cuanto a los centros, 18 de los encuestados son profesores de la Universidad de Sevilla y 5 de la Universidad de Valladolid, pertenecientes a distintas facultades, aunque principalmente a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. En cuanto a las áreas de conocimiento, la más representada ha sido Contabilidad y Economía Financiera, aunque también fueron encuestados profesores del área de Historia, Informática, Organización de Empresas, Marketing, Finanzas, Derecho Tributario y Derecho Administrativo.

6. RESULTADOS

El primer apartado que se trató en el cuestionario fue si estaban de acuerdo con la existencia de un estatuto para el PDI. La totalidad de los entrevistados consideró que sí. Sin embargo, con la excepción de quienes estaban desempeñando cargos de gestión o sindicales, la mayoría mostraba un grado de desconocimiento alto sobre su contenido.

El segundo aspecto hace referencia al grado de acuerdo que tenían con el hecho de que el Estatuto PDI exponga la necesidad de garantizar la igualdad de género en los comités de selección y evaluación. En este sentido, solo el 50% mostró una opinión favorable, mientras que el otro 50% pensaban que era innecesario y de éstos algo menos de la mitad (17%) estaba en total desacuerdo, puesto que creían más necesario atender a méritos y capacidades en lugar de a características de género, considerando algunos entrevistados que forzar esta igualdad responde a una política “discriminación positiva”, la

cual conlleva una negativa hacia la otra parte de la población. Es destacable que tanto las opiniones favorables, como las desfavorables estaban repartidas entre hombres y mujeres. Es más, las respuestas con un grado de desacuerdo mayor correspondían a mujeres.

El borrador de estatuto hace una enumeración detallada de derechos y deberes del PDI y de sus funciones. Las dos siguientes cuestiones se centran en si es necesario que exista una enumeración y si el nivel de detalle es adecuado. Respecto a los derechos y deberes, el 87% está de acuerdo con que exista tal enumeración; sin embargo, aproximadamente la mitad de éstos discrepaban con el nivel de detalle planteado, ya que piensan que deberían ser reducidos a sus aspectos esenciales. Acerca de las funciones ocurre algo similar, el 78% estaba de acuerdo con el hecho de que fueran explicitadas frente al 12% que pensaba que no era necesario (concentrando el desacuerdo en los ayudantes doctores). En cuanto al nivel de detalle con que se plantea en el Estatuto, aproximadamente la mitad cree que es adecuado frente al resto que piensa que deberían ser reducidas a los aspectos básicos. Esta dispersión de opiniones puede provenir de la valoración de las principales ventajas (se sabe qué se evalúa y se obliga a evaluar todas esas actividades) con los inconvenientes (en una lista cerrada, es muy probable que se olvide algún aspecto actual o futuro, que quedaría fuera de la valoración).

La siguiente pregunta estaba relacionada con la diversificación e intensificación de las actividades del personal docente e investigador. En el Estatuto se reconoce la dedicación del PDI a actividades tanto investigadoras como docentes de forma simultánea, aunque se prevé la posibilidad de reconocer una orientación específica. Esto permite al PDI a tiempo completo desarrollar, por períodos de tiempo limitados, sus funciones con una intensificación en las actividades docentes o en las de investigación e innovación y transferencia. El 52% del profesorado se mostró de acuerdo, aunque algunos matizaron que la especialización debería estudiarse por áreas de conocimiento y que, bien gestionada, podría considerarse como un elemento motivador.

Para el cumplimiento de las obligaciones de docencia y de tutorías, las universidades podrán establecer actividades académicas obligatorias para su profesorado, con lo cual aproximadamente la mitad de los profesores se mostraron de acuerdo frente a la otra mitad que mostró una opinión desfavorable e incluso piensan que resultaría excesivo reconocer como actividades obligatorias algunas más independientemente de las relativas a tutorías y clases, teniendo en cuenta que dentro de éstas no están reconocidas las horas de docencia no presencial. Igualmente, la mayoría no están de acuerdo con el número de horas propuesto en cómputo anual para el desarrollo de actividades docentes básicas.

En relación con la actividad docente complementaria, algo más de la mitad (61%) piensa que es necesario el nivel de detalle con que se establecen en el Estatuto, frente al 20% que piensa que debería ser reducido a los aspectos esenciales y al 19% que no cree que sea necesario. Sin embargo, en lo relativo al grado de acuerdo con el número de horas propuesto, la mayoría se muestra contraria al número establecido, incluso algunos creen que no debería establecerse un número mínimo de horas, pues lo importante son los resultados. Sin embargo, algunos piensan que puede ser beneficioso a título orientativo.

Por último, en lo relativo al apartado de Dedicación, se les preguntó qué aspectos positivos y negativos destacarían. Entre los principales aspectos positivos, enunciaron, la

diversificación de la dedicación, se presentaban incentivos para la carrera académica, clarifica la dedicación del PDI, se establecen unos mínimos que se deben cumplir y el reconocimiento de actividades de gestión. Por el contrario, entre los aspectos negativos, destacaron, intento por incrementar la carga laboral del profesorado, resulta difícil de controlar, así como una rigidez en las funciones, número excesivo de funciones, excesivo detalle, aunque no se recogen todas las actividades docentes y, por último, no se establece el tiempo que se necesita dedicar a la investigación.

Uno de los aspectos más novedosos del borrador de estatuto es el diseño de la Carrera Horizontal Académica. El 74% mostró una opinión favorable frente al 26% que no pensaba que fuera necesario (básicamente, profesores con cargos en sindicatos). Respecto a los aspectos evaluados, se considera que pueden ser difícilmente baremables. En este sentido se destaca que hay diferencias de contexto (tamaños de la universidad, de los grupos de clase, etc.) que hacen difícil comparar méritos que, a priori, son similares. En cuanto al sistema de seguimiento y valoración de la progresión profesional del PDI (evaluación externa basada en un sistema público de superación de baremos y objetivos), la práctica totalidad de entrevistados (91%) lo considera adecuado.

En lo relativo a la distribución de las puntuaciones que serán aplicadas en las evaluaciones, sólo el 35% cree que es adecuada, mientras que el 65% piensa que no lo es. De hecho, la mayoría, a excepción de los colaboradores y de las personas que ocupan algún cargo dentro de la universidad, creen que se debe otorgar la misma puntuación a docencia y a investigación.

En cuanto a los puntos acumulados necesarios para los grados de progresión en la carrera horizontal, los encuestados se plantean su posible efecto desmotivador en función de cómo se terminen computando. En este sentido, la experiencia con otros sistemas de evaluación (p.e. sexenios) lleva a pensar a los encuestados que va a ser difícil obtener los puntos para pasar de un tramo a otro.

Como también enuncia el Borrador del Estatuto, se pretende que aquellos profesores titulares de universidad que adquieran unos determinados puntos puedan ser acreditados como catedráticos, siempre que se obtenga un mínimo de 40 puntos en méritos docentes y un mínimo de 60 puntos en méritos de investigación, transferencia e innovación. En términos generales se considera una medida adecuada, aunque, de nuevo, el desconocimiento de la evaluación exacta de cada tipo de mérito hace pensar que se establecerán criterios bastante rigurosos.

Otro aspecto tratado fue el hecho de que la obtención de 160 puntos en el baremo dará derecho a la obtención de un cuarto grado de excelencia para catedráticos y titulares acreditados como catedráticos, siempre que se obtenga un mínimo de 50 puntos en méritos docentes y un mínimo de 75 puntos en méritos de investigación, transferencia e innovación. A este respecto, todos los grupos, excepto el de contratado doctor, coinciden en una valoración positiva, aunque matizan. El grupo de contratado doctor, sin embargo, piensa que puede ser una medida desmotivadora.

La última cuestión relativa a la carrera horizontal hacía referencia al hecho de que el personal funcionario perteneciente a los Cuerpos de Profesores Titulares o Catedráticos de Universidad que haya alcanzado el tercer grado de progreso de la carrera horizontal

podrá formar parte de las comisiones de acreditación, ante lo cual la mayoría (70%) está de acuerdo.

Para finalizar, las dos últimas preguntas que se trataban en el cuestionario eran abiertas, en las cuales debían destacar los aspectos del Estatuto que consideraban positivos y negativos. Entre los aspectos positivos se destacan la existencia de incentivos para alcanzar unos resultados, el conocimiento de las “reglas del juego”, al fijar los aspectos que se consideran evaluables, el reconocimiento de méritos de gestión y transferencia, así como de la formación continua, el intento riguroso por enunciar los deberes, el reconocimiento de la excelencia y que exista la posibilidad de promoción con independencia de la pertenencia a una universidad o departamento. En lo relativo a los aspectos que destacaban como negativos, los principales fueron, la complejidad del sistema, el desconocimiento de la valoración de los puntos, no se distingue por áreas, aumenta la competitividad entre el PDI, genera excesiva burocracia, excesivo afán reglamentario al establecer las funciones del PDI, la repercusión económica en los diferentes grados de excelencia puede ser un desincentivo, falta de objetividad en los procesos de evaluación, escasa valoración de la docencia y la formación a favor de la investigación y, por último, los departamentos podrían cargar docencia a determinados profesores por un mal uso del art. 13.

7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En términos generales, los profesores consideran positivo la existencia de un documento que regule mejor la actividad del profesorado y oriente su esfuerzo. Sin embargo, consideran que existe un riesgo si determinadas actividades no se reconocen, o están poco valoradas. En este sentido, se estaría desincentivando la realización de estas actividades a favor de las mejor reconocidas por el sistema.

En la misma línea, la existencia de una carrera horizontal puede ser un incentivo si el sistema de evaluación es lo suficientemente transparente y si los baremos permiten la obtención de esos tramos con un nivel de esfuerzo razonable. El desconocimiento de esos baremos, conjuntamente con la experiencia negativa con otros sistemas de evaluación, llevan a considerar que será un sistema en el que habrá realizar un esfuerzo muy alto en muchas actividades distintas para poder obtener las puntuaciones necesarias.

La complejidad del sistema propuesto, su intento de ser exhaustivo, junto con la heterogeneidad de áreas de conocimiento y circunstancias de los profesores a los que se les debe aplicar forman una mezcla muy difícil de equilibrar. Sin conocer el grado de flexibilidad con el que se aplicarán los baremos, hasta qué punto se tendrán en cuenta diferencias contextuales entre distintas áreas y, sobre todo, si esos baremos se diseñarán atendiendo a criterios de “excelencia” o a criterios de “rendimiento razonable” es extremadamente complicado decidir si resultará en una medida motivadora o desmotivadora.

BIBLIOGRAFÍA

Aportaciones al Borrador Estatuto del PDI de 7 de enero de 2011. CRUE. 27- 02-2011.

Comisión de las Comunidades Europeas (2005). Movilizar el capital intelectual de Europa: crear las condiciones necesarias para que las universidades puedan contribuir plenamente a la estrategia de Lisboa. {SEC (2005) 518} Bruselas, 20.4.2005. COM (2005) 152 final.

Gorden, R.L. (1980). Interviewing : strategy, techniques and tactics. Dorsey Press, Homewood, Ill.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE núm. 131, de 2 junio 2011).

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (BOE núm. 307, de 24 diciembre 2001).

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE núm. 8913, de abril 2007)

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (BOE núm. 89, de 13 abril 2007).

Propuesta borrador estatuto del personal docente e investigador de las universidades españolas. Elaborado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. Fecha 10 de noviembre de 2008.

Propuesta borrador estatuto del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas. Elaborado por el Ministerio de Educación. Revisado 2 de septiembre de 2009.

Propuesta borrador estatuto del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas. Elaborado por el Ministerio de Educación. Revisado 12 marzo 2010.

Propuesta borrador estatuto del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas. Elaborado por el Ministerio de Educación. Preacuerdo de la comisión técnica de la mesa sectorial de universidades. 21 de diciembre de 2010.

Propuesta borrador estatuto del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas. Elaborado por el Ministerio de Educación. Documento resultante de las negociaciones de la reunión de mesa sectorial de universidades. 7 de enero de 2011.

Propuesta borrador estatuto del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas. Elaborado por el Ministerio de Educación. 24 de mayo de 2011.

Real Decreto 898/1985 de 30 de abril. Régimen del profesorado universitario. (BOE núm. 146, de 19 de junio).

Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Anexo 1

Derechos del personal docente e investigador universitario (art. 6)

- a) Al ejercicio de sus funciones con plena libertad académica, de acuerdo con los derechos ...
- b) Al desarrollo de la carrera profesional establecida en este estatuto, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, ...
- c) A la plena integración en las estructuras docentes e investigadoras de la universidad ...
- d) A la efectiva consecución del principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones ...
- e) A recibir, cuando sea necesario, la orientación y medios necesarios para atender debidamente a estudiantes ...
- f) A participar en los programas de premios e incentivos para la mejora de la investigación y la innovación educativa.
- g) De sufragio activo y pasivo en la formación de los órganos representativos de gobierno, y ...
- h) A la compatibilidad de la dedicación docente e investigadora con la participación en la gestión ...
- i) A la representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos electorales para cargos de gestión y dirección.
- j) A contar, en la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias y condiciones generales de la universidad, con las instalaciones y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones, ...
- k) A la consideración y respeto de su actividad académica y a su evaluación ...
- l) A la información y a la participación en las cuestiones que afectan al funcionamiento, ...
- m) A ser reconocido y amparado como autor o coautor de los trabajos académicos en los que participe.
- n) A disfrutar, en los términos establecidos por la normativa vigente, de licencias especiales, ...
- o) A la negociación colectiva, la representación y participación institucional ...
- p) A asistir a jornadas, seminarios, reuniones, congresos o encuentros científicos, artísticos ...
- q) A usar, de acuerdo con las previsiones estatutarias, el nombre de la institución ...
- r) Al respeto de su intimidad, imagen propia, dignidad en el trabajo y a la protección efectiva ...

- s) A la no discriminación por razones de raza, género u orientación sexual, religión, discapacidad, ...
- t) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, ...
- u) A cualesquiera otros derechos individuales o ejercitables de forma colectiva ...

Deberes del personal docente e investigador universitario (art. 7)

- a. Desarrollar su actividad académica con pleno respeto a la Constitución y ... cumplir con los deberes establecidos en los artículos 52 a 54 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ...
- b. Respetar la libertad de conciencia y la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros ...
- c. Participar en el desarrollo científico, tecnológico o artístico de la sociedad con sujeción a ...
- d. Utilizar, de acuerdo con las previsiones estatutarias, el nombre de la institución ...
- e. Desarrollar las tareas docentes, de investigación, innovación y transferencia de conocimiento ...
- f. Utilizar los métodos de enseñanza adecuados para promover el aprendizaje de los alumnos y ...
- g. Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y gestión de los que ...
- h. Participar de forma activa en la prevención de riesgos laborales y en el mantenimiento de las instalaciones y equipos.
- i. Participar en las actividades de formación a lo largo de la vida que la universidad programe y para las que se le requiera.
- j. Promover la difusión del conocimiento y la promoción y el fomento de la cultura científica en la sociedad.
- k. Participar en los procesos de evaluación y de mejora en el ámbito científico y en el de la calidad universitaria.
- l. Participar en todas aquellas otras actividades académicas que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.
- m. Ejercer, en su caso, los cargos académicos con responsabilidad y equidad.