

**PROPUESTA DE MEJORA DEL DOCUMENTO DE TRABAJO DE PROMOCIÓN
INTERNA DEL PROFESORADO DE LA UAH
(10-11-2015)**

Antecedentes

La Junta de PDI y el Comité de Empresa de PDI laboral han sido informados del contenido del documento de trabajo elaborado por el Vicerrectorado de PDI de la UAH para la promoción del Profesorado a través de una convocatoria única (2012-2015). Respecto de la promoción al cuerpo de Catedráticos los criterios fueron aprobados por la Comisión de PDI sin la preceptiva negociación con la representación sindical, aduciendo que se habían seguido los mismos criterios aprobados por el Consejo de Gobierno en 2011. En cuanto al colectivo de Profesores Contratados Doctores (CD), Titulares de Universidad Interinos (TUI), Contratados Doctores Interinos (CDI) y Ayudantes (AY) resultaba necesario elaborar un Plan específico por la disparidad de contratos y por la existencia de figuras nuevas hasta ahora desconocidas (CDI).

Como parte de ese proceso de adaptación del Plan de Promoción de 2011 a las nuevas circunstancias, el Vicerrector de PDI convocó a una reunión a los colectivos mencionados para exponer las líneas básicas del Plan y, pocos días después, trasladó a los representantes sindicales del profesorado un documento con un primer esbozo del citado Plan. Por su parte, la Junta de PDI y el Comité de Empresa de PDIL convocaron en asamblea a los profesores con vinculación temporal a la UAH, a la que asistió un numeroso grupo de Profesores de todos los colectivos, para debatir los aspectos más controvertidos del citado documento. De dicha reunión y de la encuesta posterior, cuyos resultados se facilitan en un anexo, en la que ha participado un destacable número de Profesores (92 sobre 200, no acreditados inclusive) se extraen las siguientes conclusiones, así como la Propuesta de un Plan de Promoción que sometemos a su consideración para llegar a un acuerdo satisfactorio para todas las partes implicadas.

Fundamentación

La idea clave que subyace en esta propuesta, coincidente además con lo manifestado mayoritariamente por el Profesorado, es que si se propone una figura única para la promoción -Profesor Titular de Universidad- y una Agencia externa (ANECA) ha evaluado a todos los Profesores, puesto que cuentan con la acreditación correspondiente, no resulta adecuado volver a baremar los méritos nuevamente para establecer una lista ordenada de candidatos, máxime cuando las condiciones de cada área son muy dispares. Esta consideración enlaza con la idea de no establecer cupos o porcentajes respecto de colectivos.

Por otra parte, el procedimiento de baremación de los méritos de los candidatos contemplado en la propuesta del vicerrectorado, plantea varios problemas puesto que los criterios utilizados no son idénticos de unas figuras a otras. En particular, respecto del colectivo de Profesores interinos (TUI y CDI) no se concibe (un 89% en la encuesta) la razón que justifique no tener en cuenta la

docencia, cuando se dispone de datos extraíbles fácilmente de la hoja de servicios de cada Profesor. Tampoco en estas figuras, y sí respecto a CD, está prevista la aplicación del índice corrector de 1,2 puntos anual en el caso de que no se convoque la plaza en el año correspondiente. Ahondando más en el aspecto de los méritos, el colectivo consultado, con una importante mayoría podría llegar a entender, en su caso, un reparto porcentual que se situaría para la docencia en torno al (40±15%), investigación (50±15%) y para la gestión (10±10%), en términos muy similares a como se establece por la ANECA. En ese sentido, el elemento más controvertido y que más rechazo provoca (76%) es la valoración excesiva, en el borrador del Plan, del capítulo dedicado a la Gestión, tanto desde el punto de vista cuantitativo (excesivo peso con respecto a docencia e investigación) como cualitativo (sólo se computa una lista escasa de puestos coincidentes con el Plan de Promoción a Cátedra), donde no se tienen en cuenta los cargos asimilados (aprobados en Consejo de Gobierno de diciembre de 2010) y, en el caso de los profesores interinos, todos los cargos contemplados presentan el mismo peso a pesar de la disparidad de los mismos. Respecto de la valoración de la investigación, solo tiene en cuenta la participación en proyectos, sin considerar las características de cada área de conocimiento ni valorar la investigación en su conjunto a lo largo de un período no restringido a solo cinco años.

Por último, cabría señalar dos preocupaciones añadidas: En primer lugar, se considera imprescindible detallar los supuestos excepcionales (a los que se refiere el párrafo tercero del borrador del Plan) en los que se podrán convocar plazas por iniciativa de la Comisión de PDI así como el margen de plazas reservadas a tal fin. En segundo lugar, respecto del preceptivo informe del Departamento para convocar las correspondientes plazas, se aconseja que, como sucede en el Programa de Formación del Profesorado (Docencia), consista en una valoración como Favorable o No Favorable, en este último caso con la correspondiente motivación.

Propuesta

Por todo lo anteriormente expuesto y tras una profunda reflexión, debate y pronunciamiento mayoritario del colectivo de Profesores, la propuesta concreta presentada con la que pretendemos llegar a un acuerdo sería la siguiente:

“Podrán solicitar su participación en el Plan de Promoción de Profesorado de la UAH los Profesores con una antigüedad equivalente como mínimo de 3 años a tiempo completo como PDI en la UAH. El criterio único seguido en la ordenación será el de la antigüedad en la fecha de acreditación (computada en el mes correspondiente). En el supuesto de igualdad entre candidatos, se tendrá en cuenta la antigüedad en la UAH como personal docente e investigador”.

ANEXO:

RESUMEN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

P1 ¿Cuál es tu puesto actual?

| | | |
|-------------------------------------|----|-----|
| Profesor Titular Interino | 25 | 25% |
| Profesor Contratado Doctor | 33 | 33% |
| Profesor Contratado Doctor Interino | 17 | 17% |
| Profesor Ayudante Doctor | 22 | 22% |
| Profesor Asociado | 2 | 2% |
| Total | 99 | |

P2 ¿Te parece adecuado establecer cupos según el porcentaje de solicitantes de cada colectivo (PCD, TUI-CDI, AYD)?

| | | |
|--|----|-----|
| Sí tal y como están en el plan | 20 | 23% |
| Sí pero no del modo que están en el plan | 18 | 20% |
| No debería haber cupos | 50 | 57% |
| Total | 88 | |

P3 Elige el sistema de prelación (orden de convocatoria de las plazas) que prefieres

| | | |
|--|----|-----|
| Que se haga como está en el documento | 11 | 12% |
| Que se haga estrictamente por orden de acreditación a tu | 41 | 45% |
| Que se haga estrictamente por baremación de méritos (el peso de cada uno se discute después) | 25 | 27% |
| Ninguna de las anteriores | 15 | 16% |
| Total | 92 | |

De aquí en adelante se entra a analizar la posible valoración de méritos de los candidatos. Responde independientemente de tu respuesta anterior.

P4 Se deberían tener en cuenta méritos relacionados con la docencia para todos los colectivos

| | | |
|-------|----|-----|
| Sí | 81 | 89% |
| No | 10 | 11% |
| Total | 91 | |

P5 En caso afirmativo , señala cuáles te parecen adecuados (puedes marcar cuántos quieras)

| | | |
|--|----|-----|
| Número de horas de docencia impartidas | 62 | 76% |
| Trabajos fin de grado, proyectos fin de carrera y trabajos fin de master dirigidos | 57 | 70% |
| Evaluación en el programa docencia | 63 | 77% |
| Formación para la mejora de la calidad docente | 48 | 59% |
| Proyectos y grupos de innovación docente | 63 | 77% |
| Antigüedad en la docencia | 47 | 57% |
| Total | 82 | |

P6 Respecto a la gestión. ¿te parece sobrevalorada en el actual documento?

| | | |
|-------|----|-----|
| Sí | 69 | 76% |
| No | 22 | 24% |
| Total | 91 | |

P7 ¿consideras que se deberían incluir otros cargos de gestión y de forma ponderada (tanto los estatutarios como los incluidos en los cargos asimilados por Consejo de Gobierno)?

| | | |
|-------|----|-----|
| Sí | 69 | 75% |
| No | 23 | 25% |
| Total | 92 | |

P8 Respecto a la investigación (elige tu opción preferida)

| | | |
|--|----|-----|
| Me parece bien como está en el documento (sólo proyectos de investigación de los últimos 5 años en todas las áreas) | 16 | 18% |
| Debería ser como lo hace la aneca (baremando todo tipo de méritos de investigación, adaptados a cada área de conocimiento) | 62 | 70% |
| Se deberían utilizar los criterios de la cneai para conceder sexenios (adaptados a cada área de conocimiento) | 10 | 11% |
| Total | 88 | |

Tus respuestas a las tres próximas preguntas deben sumar 100.

Respuestas a cada pregunta de 0 a 100 con incrementos del 5% y suma de las tres igual a 100%

| Pregunta | Media | Desv. Tip |
|--|-------|-----------|
| P9 ¿Qué peso (en %) le darías en el baremo a la docencia? | 40% | ±15% |
| P10 ¿Qué peso (en %) le darías en el baremo a la investigación? | 50% | ±15% |
| P11 ¿Qué peso (en %) le darías en el baremo a la gestión? | 10% | ±10% |

