

Nuevas directrices sobre política de plantilla de PDI Aprobado en Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2011

1.- Generalidades.

Durante los últimos años se han producido cambios notables en el ámbito de la educación universitaria que plantean nuevos desafíos y exigen, por lo tanto, la adecuación de las respuestas que las universidades adoptan. Recordemos, por ejemplo, que se han producido, o se van a producir, novedades importantes tanto en el marco normativo fundamental (LOU, LOMLOU, Estatuto del PDI, Ley de la Ciencia, etc) como en aspectos que afectan a la imagen que de cada universidad tiene la sociedad (definición de políticas de responsabilidad social corporativa, establecimiento de rankings comparativos, etc.)

El elemento fundamental que la universidad tiene para desarrollar su labor es la plantilla de personal docente e investigador y, precisamente por ello, resulta de vital importancia que la universidad establezca una política de plantilla de PDI que garantice su capacidad para dar respuesta a los nuevos retos que se le presentan. Haciendo un resumen muy somero, los objetivos fundamentales que debe perseguir la política de plantilla de PDI se pueden extraer como sigue:

1. Docencia: Mejora de la calidad de la enseñanza impartida, dentro de marco del EEES y con su modelo de enseñanza a distancia, de forma que la UNED siga manteniendo su lugar en la vanguardia de la enseñanza a distancia.
2. Investigación: Aumento, tanto de la cantidad como de la calidad, de la investigación que se lleva a cabo en la Universidad con el fin de que la UNED ascienda en los rankings comparativos de actividad investigadora de las universidades y pueda concursar con garantías a las convocatorias públicas de calidad y excelencia
3. Condiciones de trabajo del PDI: Crear las condiciones para que la labor del PDI en la UNED sea estimulante para el propio profesorado, tanto en cuanto a labores docentes (innovación docente) como investigadoras (I+D, transferencia de tecnología, etc.), y reconocida (mecanismos de promoción, complementos salariales por méritos individuales, etc.).

Para la consecución de estos objetivos es necesario determinar unos mecanismos de gestión de los recursos de que dispone la universidad en términos de plantilla de PDI que, basados en criterios objetivos y transparentes de estimación de la carga de trabajo, permitan conseguir una distribución equilibrada de dicha carga entre Facultades y que puedan ser utilizados por los Departamentos para conseguir una distribución equitativa de carga de trabajo entre sus Profesores. Por lo tanto, la gestión de la plantilla de PDI se articula en los siguientes documentos:

- Criterios de estimación de la carga docente del PDI
- Criterios de estimación de la actividad investigadora de los Departamentos.
- Criterios de gestión de la plantilla de PDI.

En el periodo 2006-2009, la UNED realizó un gran esfuerzo de modernización y puesta al día de los documentos básicos de gestión de la plantilla de PDI que ha aumentado de forma muy importante la objetividad y transparencia del proceso de toma de decisiones sobre la plantilla de PDI. Sin embargo, los cambios continuos que se producen en el ámbito de la enseñanza universitaria obligan a realizar modificaciones relevantes sobre los documentos actuales.

Por lo tanto, es necesario proceder a una revisión de los documentos actuales de gestión de plantilla de PDI, que se propone a lo largo de las siguientes líneas maestras:

- Criterios de carga docente: Introducir correcciones que permitan el cálculo individual de la carga docente del PDI y mecanismos de valoración de la carga docente de las asignaturas de Prácticum, del Trabajo de Fin de Grado, del Trabajo de Fin de Máster, o de la dirección de Tesis Doctorales.
- Criterios de actividad investigadora: Para determinados procesos de toma de decisión los actuales criterios de actividad investigadora pueden ser complementados con la utilización del recientemente aprobado baremo de productividad investigadora de los grupos de investigación.
- Criterios de gestión de plantilla de PDI: Separación de fondos que se administrarán por criterios de docencia de los que se administrarán por criterios de investigación, y establecimiento de los criterios de gestión adecuados para ambas vías.

Finalmente, parece conveniente promover el establecimiento de mecanismos de análisis y valoración de resultados de la aplicación de los criterios recogidos en los documentos relativos a Plantilla de PDI (Política, Gestión y Criterios de valoración de la carga docente) con una periodicidad cuatrienal, con el fin de proceder a revisiones fundamentadas de los citados documentos.