

Insatisfacción laboral, promoción profesional y determinantes de huelga

Después de varias semanas reanudo mi blog académico sobre el profesorado universitario. Me asaltan los folletos y el bullicio en la calle por la **huelga** del colectivo de Profesorado Ayudante Doctor (PAyD) y de Contratado Doctor Interino (PCDi).

Las razones aducidas por el colectivo se resumen en la demanda de **promoción profesional**, en definitiva, su reconversión en PCD, como puerta de entrada al éxito profesional y a la seguridad laboral. Más allá de los **determinantes** que engendran la huelga, el deseo de manifestarse representa para el colectivo una implícita confesión de **insatisfacción laboral** por la falta de transparencia en el proceso de promoción profesional.

Al hablar de malestar de un colectivo universitario que ha invertido tiempo personal, familiar y académico para obtener la colación del grado de doctor, parece ineludible discutir las raíces de la [satisfacción](#) / insatisfacción profesional con los procesos de promoción y de funcionarización y la razonabilidad de expectativas de los trabajadores que desempeñan funciones permanentes y estructurales en la institución universitaria.

Satisfacción como premio al mérito o compensación ante una exigencia

La satisfacción del colectivo de la rama de conocimiento Ciencias de la Salud es importante por múltiples razones: desde la asociación más que verosímil entre satisfacción laboral y mejora organizativa, a la retención del personal en unidades docentes, la productividad investigadora e incluso el cuidado de los enfermos.

No es que me olvide de los restantes campos de conocimiento (Ciencias Sociales, Ingenierías y Arquitectura, Ciencias o Arte). Existen hipotéticas diferencias en el colectivo de profesores aspirantes a la promoción en asuntos importantes: socialización, creencias y actividades, funcionamiento, estilos de liderazgo, prácticas de investigación, que se atribuyen a variables tales como campos de conocimiento, grados, áreas y departamentos que han huido de los programas básicos e internos de investigación universitaria.

El tiempo de espera para la transformación a PCD es otra cuestión profesional que resulta ambigua. Las instituciones universitarias omiten deliberadamente el tiempo de espera desde que un profesor inicia su experiencia docente bajo una

fórmula contractual o interina hasta que se abre el proceso evaluativo para la transformación.

Asimismo, se desconocen las percepciones del colectivo PAyD y PCDi sobre la variable resultado que es el estatus de PCD, dadas las diferencias demográficas existentes del colectivo entre sí, así como las múltiples necesidades departamentales efectivas en las ramas de conocimiento de cada universidad.

Estrés laboral o presión en el entorno universitario

Tras recordar mi propia vida profesional, los profesores de menor rango académico expresan estados de estrés con mayor frecuencia que los colegas con estabilidad funcional en asuntos de identidad profesional, prestigio, poder e influencia en la toma de decisiones, niveles salariales, tiempo invertido en la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, interacciones con estudiantes o reconocimiento tras el ejercicio de ciertas actividades académicas.

El ritmo de estrés del personal contratado o interino causado por las promociones aumenta en mayor grado en las [mujeres](#), que además sobrellevaban cargas familiares manifestadas abiertamente en reuniones departamentales o de centro. La fatiga y el agotamiento afectan igualmente a los profesores por su edad cronológica. Para mí que las universidades desconocen los estratos de edad del colectivo que se manifiesta a favor de la promoción profesional y su experiencia docente en la misma universidad.

La edad del profesorado no ha sido una prioridad política en las universidades, excepto para constatar la edad voluntaria de jubilación. Las universidades se han inhibido a la hora de planificar programas personales y de estimulación de la productividad dirigidos a colectivos en función de ciclos de edad. Por tanto, la vulnerabilidad moral del colectivo que demanda transformación profesional es aún si cabe mayor.

Métrica de la promoción

El apoyo institucional en los procesos de negociación de la promoción profesional es potencialmente un *determinante de huelga*, porque el compás de una transformación a PCD tiene dos reglas.

Una es la composición de la comisión que evalúa las capacidades de candidatos de ese colectivo. Cuando existe colegialidad entre comisión y candidato de acreditación y una [mentoría](#) establecida para la consecución del [grado de doctor](#) de un candidato en un departamento, la aguja de la percepción del colectivo se inclina hacia la satisfacción profesional.

La otra regla se refiere a los criterios externos aplicables en la [valoración](#) de un candidato. Aquí es donde resuena henchido e inefable el conflicto: tras noches de contratos inseguros, no llega el alba de la acreditación por culpa de un procedimiento regulado que los [tuiteros](#) reconocen con la etiqueta #Anecazo.

Planificación estratégica

Esta movilización del colectivo a favor de la transformación profesional se ha convertido en un complicado ardor; es, probablemente, la raíz de una primera fase de un [nuevo modelo de planificación](#) de recursos humanos de la organización universitaria.

Conjeturo que a esa fase – llena de sensaciones y sentimientos que involucra al colectivo y a estudiantes - seguirá presumiblemente la implantación de medidas de acreditación por los poderes públicos que aseguren el progreso en el conocimiento bajo la tesitura de repensar los criterios, por ejemplo, revisitando o recalificando el concepto de “revistas de impacto”.

Finalmente, la institucionalización de la metamorfosis del colectivo universitario bajo nuevos y claros estándares sugeridos a raíz de estudios sobre las percepciones de colectivos de los procesos de promoción con preguntas del tipo: ¿fueron fáciles, ecuanímenes o gratificantes?. Será un cambio que afectará la [cultura](#) de contratación, promoción y transformación del personal interino. (Existen estudios que avalan comentarios sobre algunas ramas del conocimiento que tachan los procesos de promoción de falta de claridad y de baja razonabilidad).

Planeación de los gastos universitarios

Las universidades o los poderes públicos aprietan o recortan los papeles de los presupuestos universitarios, esperando que la presión interna de la contratación y transformación de los recursos humanos se compense con una financiación externa enguantada en el mundo empresarial.

Con el escaso aumento de [gasto público](#) en la enseñanza universitaria (2,9) entre 2014-2015, se presagia una decadencia en la promoción del conocimiento científico. Al conocer ese dato presupuestario, ¿quién nos dice que en el futuro no habrá que desaprovechar innecesariamente una parte de los 14.694 nuevos doctores del año académico 2015-2016?

Mientras, se contempla un horizonte de minoración de la actividad productiva del colectivo, ondulada por los conflictos de rol del colectivo y de su actividad en los grupos de investigación. La comunidad universitaria no debe esperar más para resolver este conflicto. En cualquier situación reñida de intereses laborales, la reducción de la actividad docente e investigadora embarra los beneficios económicos derivados de los programas de investigación y embadurna el [ranking](#) de la institución universitaria.

Estructura para la gestión del talento

Gran parte de la vida del colectivo está abocada a resituarse en contextos organizativos que le invaden como presentimientos. Son los contextos la parte social que determina previsiblemente la vida individual: percepciones de procesos, transparencia en la toma de decisiones, clima laboral, valores, orientaciones y prácticas de un departamento, ajuste persona-departamento,

recursos para el desarrollo profesional y ambiente colegial. Cada uno de los contextos, o mejor, la interacción entre ellos provocan resultados conocidos y esperados: satisfacción, productividad investigadora y retención de mentes privilegiadas.

Propongo, finalmente, un marco conceptual para comprender el colectivo PAyD y PCDi que se podría asentar sobre una hipótesis: el colectivo tiene unas características sociodemográficas (departamento, años en la institución, edad y género) y cuando trabaja en condiciones laborales favorables y específicas (recursos, mentoría, autonomía, colegialidad, tratamiento ecuánime, retroacción), percibe claros y razonables estándares de promoción sustentados en criterios basados en el mérito.

Es una huelga; el colectivo PAyD y PCDi se desenvuelve con llamadas de atención; la universidad y los poderes públicos, callan; sopla el tiempo rumoroso y callejero en dos o tres días de mayo. En el ritmo de las generaciones de profesores, las tristezas de este colectivo han dejado fluir su espontaneidad y reivindicación en mi conciencia.