

## Cargas académicas y estimaciones de ganancias

Me voy a referir a dos conceptos que se cuelan en las costuras de los decretos ministeriales sobre el profesorado universitario: **cargas académicas y estimaciones de ganancias**. La carga académica es el número total de horas semanales que el personal docente e investigador (PDI) dedica a la prestación de actividades esenciales a las funciones de enseñanza, investigación y servicios en la educación superior. Bajo la sinonimia de **productividad**, las **estimaciones de ganancias** son los valores de sensatez y de cambio conceptual: transmisión de conocimiento, generación de conocimiento, aplicación e integración de conocimiento, que agrega la universidad a la sociedad una vez cubiertos sus gastos de financiación y rentabilidad tasados por la administración según cálculos hechos con indicadores seleccionados.

Inevitablemente, los políticos tratan esos conceptos no como una recta decidida que cubre los puntos del salario y la calidad sino como una espiral que da vueltas alrededor de la vitalidad docente alejándose cada vez más de ella. La **tasa de reposición**, que ha tenido “un efecto negativo sobre el cuerpo de catedráticos de universidad”, según el texto del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre ([BOE, 12 de septiembre de 2015](#), pág. 80450), es una expresión que ha menoscabado el prometedor talento de otro personal que no ha podido acceder por méritos y capacidad a las plantillas conforme se jubilaban catedráticos. Ahora se trata de enaltecer con una metáfora idiomáticamente válida la fuerza de la arquitectura universitaria (eficacia y eficiencia) por las vías de la promoción interna y de la movilidad del profesorado. En este momento, la ansiedad del PDI que anhela su transformación a la condición de funcionario impacta igualmente su motivación y productividad.

### Obligaciones académicas

Las tuberías de los planes de ordenación docente han estado atascadas en la torre de marfil. Distintas **métricas** se han utilizado para calcular la obligación funcionarial o del personal contratado laboral en la universidad, habitualmente resumido al peso de las horas semanales de clase y de tutoría, según los asumidos 24 créditos ECTS tomados como unidad de providencia. Aquí empieza la variación interna en la dedicación del profesorado, que se desequilibra a favor de quienes tengan “tres o más evaluaciones positivas consecutivas, habiéndose superado la más reciente en los últimos seis años”.

Es decir, que la carga docente se supedita al meritaje de la investigación. Mientras, el tributo de diseñar, formular y desarrollar proyectos de investigación sometidos a concurso para la financiación interna y externa se han aminorado en intensidad y el canon de los servicios languidece en confianza o desaparece la difusión de la cultura de los eventos académicos de carácter científico, cultural o deportivo por desmotivación. Y se cuentan casos de profesores **quemados**, que sin darse de baja laboral, vagabundean apesadumbradamente por los pasillos y reuniones departamentales, sabedores de que se han pasado una rotunda investigadora de seis años sin que puedan retornar a ella para tomar una publicación impactante que derrame un puntaje magnánimo.

Las obligaciones académicas del PDI y del personal laboral contratado continúan implantadas y constreñidas por unos factores que las diferencian: desde la dedicación del personal funcionario a las asignaciones recogidas en cada una de las modalidades del personal con contrato laboral, los programas de grado de las distintas ramas de conocimiento, al apoyo organizativo y la participación en grupos de investigación o asociaciones. Los profesores próximos a la jubilación en su ciclo vital son más autónomos y entusiastas, y están más satisfechos con su trabajo, satisfacción que, no obstante, decrece a los ocho años de haber conseguido una plaza como funcionario de carrera. Pero aquellos que se encuentran a mitad de la carrera o que están contratados a tiempo completo aspiran a tener mentoría y colegialidad (¿en cuántos departamentos se reconoce la carga docente por asesoramiento y tribunales en tesis doctorales de la propia o distinta universidad?). Incluso pretenden que se reconozcan los premios computables a mitad de la carrera como méritos en la docencia y la investigación.

### Tasaciones de productividad

Los muros a la productividad docente provienen de la ansiedad personal originada por intentar conseguir un número de publicaciones en revistas o libros con jueces, inclusive para obtener ayudas, becas y premios. Era de temer ese absurdo vasto y basto giro idiomático: publicar o morir, que se ha colado en nuestro lenguaje proveniente de otras latitudes anglosajonas en las que se recrea con mayor resonancia. Hoy en día se advierte más, probablemente con razón, la expresión *muriéndose por publicar*, como apetencia desordenada para pedir licencia a un director de un trabajo y

agregarse como firmante a cualquier escrito que tenga visos de ser publicado en una revista científica de impacto que esté indexada en una base de datos.

Asumido que la producción investigadora es un buen indicador de productividad (junto a docencia e innovación y desarrollo tecnológico), y que a más publicaciones universitarias existe supuestamente más calidad en la educación superior, algunos informes de fundaciones y asociaciones han establecido para cada una de ellas una posición (U-Ranking) con la que han comparado las universidades. Asimismo, se ha medido la variación temporal de la productividad en las universidades españolas siguiendo el índice de productividad de Malmquist y una plantilla del bootstrap. Igualmente parece coexistir la tendencia por la cual al aumentar el rango de tenure (equivalente al funcionario de carrera) disminuye al productividad, al menos en Estados Unidos. Una valoración de la productividad tiene que apreciar, en cualquier caso, distintas circunstancias como la disponibilidad de tiempo en el PDI, los vaivenes de los planes de organización docente, la condición de mujer y madre, las ramas de conocimiento del STEM (science, technology, engineering, y mathematics), entre otras, que golpean o agitan el crecimiento de la productividad de un campus que busca denodadamente la eficiencia técnica o la excelencia.

No parece extraño que se creen **círculos dialógicos** de productividad en el ámbito universitario más allá del común de los grupos de investigación. Se sabe que el vector de la productividad del PDI se refleja en el reconocimiento sexenal de insumos de publicaciones, y éste se asocia con el salario y también con la colegialidad. Sin embargo, no se ofrece suficiente retroacción por pares a la producción universitaria que debería ser una de las actividades adicionales de los jueces de investigación reconocidas en ese ámbito, como asimismo se insta la sinergia investigadora y la tecnología empresarial en los productos como resultado de la eficiencia.

La productividad de un PDI podría resplandecer en ciertas ramas del conocimiento cuando se utilizan **estrategias** con el siguiente argumento:

- Concesión de apoyo (por ejemplo, tiempo) al PDI mientras adquiere nuevas competencias.
- Poner a disposición del PDI un becario.
- Convocar ayudas de investigación en la universidad para nuevos proyectos.

- Reducir la carga docente del PDI.
- Asignar un mentor al PDI para planificar, coordinar y dar retroacción a proyectos de investigación.

### **Agenda para la excelencia y Artículo 64. Garantías de las pruebas de los concursos**

Los criterios de valoración que establecen las comisiones externas en los concursos de acceso son de carácter curricular y en ellos se incluyen el historial docente e investigador del candidato, el proyecto de la materia o especialidad y la capacidad de exposición oral. Esta valoración es la última de las rotundas que circunda un PDI para ser funcionario.

Para entonces un PDI concursante ha disuelto el contorno de otras evaluaciones docentes hechas por los estudiantes en el campus de su universidad y ha sorteado un desfile de proyectos de investigación cuyos fondos específicos los ha atraído de concursos externos. Un PDI quiere que la evaluación docente tenga su propio estribillo en la **agenda para la excelencia** que certifique su capacidad, porque:

- comunica los fundamentos del sistema evaluativo.
- Son comprensibles las declaraciones de las funciones docentes en la herramienta evaluativa.
- Es transparente: la web de la universidad recopila los instrumentos evaluativos con las justificaciones de las declaraciones.
- Es imparcial: el sistema está equilibrado en las funciones docentes de las ramas de conocimiento.
- Se aplica consistentemente en las materias impartidas en un curso académico.
- Las consecuencias de los resultados, entre otros la mejora salarial o la acreditación, son conocidas con antelación.

Una revisión ligera de la carga docente en las universidades revela que ésta permanece invariable, al margen de la aplicación de cualquier sistema de evaluación de la actuación. Simultáneamente, un análisis lacónico de la productividad del PDI ilumina las disparidades en las funciones que desempeñan los profesores y la compensación que reciben por sus servicios y eventos en materias, grado, área, departamento, institución, y comunidad.

