

9 EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UPM

9.1 UNA REFLEXIÓN SOBRE EL PDI DE LA UPM

Como en todas las actuaciones que se han realizado, también los recortes presupuestarios han incidido de forma relevante en la política del personal docente e investigador llevada a cabo en los últimos cuatro años. No obstante, he podido afrontar la situación manteniendo la plantilla de profesorado, gracias a la amortización de las plazas jubiladas y **al esfuerzo de todos al renunciar a parte del complemento retributivo de la Comunidad de Madrid**, a pesar del recorte que la misma Comunidad produjo en dicho complemento.

La elevada edad media de la plantilla de PDI de la Universidad hace necesario una apuesta franca por el profesorado joven, por eso una de mis preocupaciones fue que la progresión de este profesorado no se viera cercenada, **estableciendo las vías para que todos los Profesores Ayudante Doctor, acreditados a Profesores Contratado Doctor, pudiesen optar a esa plaza tras el concurso correspondiente**. Lo mismo he venido llevando a cabo para los Ayudantes que obtuvieron la acreditación de Profesor Ayudante Doctor, a los que se le dio la oportunidad de obtener dicha plaza.

En todo momento, se debe tener un conocimiento claro de las necesidades de PDI de los departamentos, pero este conocimiento se hace imprescindible en épocas de escasez, ya que ello permite repartir de forma más eficaz los escasos recursos de que se disponen. Por ello, otra de mis preocupaciones durante mi mandato fue proponer al Consejo de Gobierno **el establecimiento de un modelo para medir, de forma homogénea, la actividad, tanto docente e investigadora, de los departamentos**. La tasa de reposición establecido por el Gobierno ha supuesto un freno en las aspiraciones del PDI, que obtuviese una acreditación a un puesto superior, de poder obtenerlo, aunque este fuese a coste cero, como es el caso de los profesores interinos, ya que todas las transformaciones se contabilizan como tasa de reposición

(excepto la promoción interna, establecida a finales del año pasado). El modelo de medida de actividad ha permitido establecer criterios objetivos a la hora de priorizar las transformaciones de profesorado que ha permitido la tasa de reposición.

La aludida tasa de reposición ha sufrido continuos incrementos, pasando del 10% de 2013 y 2014, al 50% en 2015 y al 100% para 2016. Junto a ello, tanto en 2015 como en 2016, se ha permitido a las universidades convocar plazas de promoción para ocupar Cátedras de Universidad, en igual número que las que cada año se hubieran convocado con cargo a la respectiva tasa. Es previsible, al menos así lo aseguran todos los grupos políticos, que las mismas condiciones se mantengan el próximo año 2017 o incluso, dependiendo del gobierno que resulte, que sea eliminada la tasa. Todo ello me permite afirmar que **todas las personas que constan en los Servicios de la UPM como acreditados para plazas de Contratado Doctor, Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Universidad tendrán la oportunidad de concursar a una plaza para la que estén acreditados durante 2016 y 2017, ya que convocaré en esos años, al menos, tantas plazas en cada categoría como personas acreditadas constan en ellas.**

Otra de las acciones llevadas a cabo para afrontar los problemas presupuestarios ha sido **la de incentivar la jubilación del profesorado funcionario mayor de 65 años**; eso ha permitido aumentar las tasas de reposición y poder ofertar plazas de profesorado contratado en donde fueran necesarias.

Todas las acciones enumeradas anteriormente han supuesto **un aumento de la actividad del profesorado**. Tengo que reconocer, que a pesar de ello, el profesorado de la UPM ha respondido de forma magnífica, realizando su trabajo de forma ejemplar, por lo que apoyo su dedicación y presento mi compromiso para establecer metodologías de valoración de su actividad, para poder a partir de ello, tener un mejor reconocimiento externo e interno a su labor.

Soy consciente de los desequilibrios que esta Universidad padece y que ello es una fuente de malestar y desánimo, así que quiero manifestar mi compromiso para estudiar de forma rigurosa los mismos y establecer medidas tendentes a minorarlos, entre ellas la de potenciar la movilidad de nuestro profesorado dentro de la UPM. De igual forma, se deben afrontar los retos a los que esta Universidad debe responder debidos a la implantación de nuevas titulaciones para los que será necesario profesorado en áreas de conocimiento no presentes en la actualidad. Por tanto, una vez que se haya acabado con la precariedad laboral de los profesores interinos, dándoles la oportunidad de obtener sus plazas a aquellos que se hayan acreditados, es hora de sacar nuevas plazas de profesorado con la finalidad de responder a los desequilibrios y a las nuevas necesidades académicas.

Aunque tenemos una plantilla de profesorado que puede responder a los nuevos marcos de internacionalización que se exige a las universidades, todo lo que se haga para mejorar su capacitación en el marco internacional es poco, así que **fomentaré las acciones tendentes a mejorarlas, como potenciar el intercambio de profesorado con universidades y centros de investigación**, y reconocer, en nuestros sistemas de medición y evaluación, de forma excepcional dichas actividades.

9.2 MIS PROPUESTAS

1. **Convocar entre 2016 y 2017, al menos tantas plazas como número de personas acreditadas para CD, TU y CU hay en la actualidad, para que todas ellas tengan oportunidad de promoción.**
2. **Actualizar la “Metodología de la Medida de Actividad de los Departamentos”.**
3. **Desarrollar un programa DOCENTIA que permita evaluar la actividad docente en distintos tramos** y que sirva para el establecer incentivos en función de su resultado.

4. **Establecer criterios para dotar las nuevas plazas de profesorado funcionario y laboral** en función de las actividades y necesidades de los departamentos.
5. Continuar con la **política de promoción basada** en que la convocatoria de una plaza concreta de promoción está condicionad únicamente a la obtención de la acreditación correspondiente. No obstante, se atenderá de forma prioritaria a aquellos profesores que presenten una actividad investigadora extraordinaria.
6. **Transformar las plazas de los profesores interinos acreditados a Profesor Titular de Universidad.**
7. **Ir avanzando en la funcionarización de nuestro profesorado laboral.**
8. **Actualización de las normas, comisiones y baremos** para la selección del profesorado funcionario y laboral, incluyendo el reconocimiento de las actividades que puedan permitir **una mayor internacionalización de nuestro profesorado.**
9. **Potenciar el programa de sabáticos**, dotándoles, en lo posible, de una compensación económica.
10. **Realizar políticas activas que faciliten la movilidad interna del profesorado**, ofreciéndoles la transformación de sus plazas a una categoría superior, si fuera posible.
11. **Fomentar las acciones de movilidad del profesorado**, con programas de intercambios con universidades y centros de investigación extranjeros.
12. Recuperar lo antes posible, los **programas de ayudas para la asistencia a congresos** en régimen de cofinanciación con Centros y Departamentos.
13. **Continuar con programas de PIF-UPM cofinanciados con el sector empresarial**, que permitan la realización de proyectos que se realicen en colaboración con empresas encaminados a la realización de tesis con un alto contenido tecnológico.

14. Junto con el premio de jubilación, **establecer un programa de incentivación a la jubilación** de aquellos profesores que hayan alcanzado la edad de jubilación.
15. **Mantener las convocatorias de apoyo a la Innovación educativa y las de reconocimiento a la excelencia docente**