

PROPUESTA JUSTIFICADA DE CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS DE PROFESORADO DE VALIDEZ PLURIANUAL

Justificación

La adecuación de la plantilla PDI del profesorado requiere que se pueden establecer criterios plurianuales estables que permitan hacer proyecciones presupuestarias a corto y medio plazo. A su vez, estos criterios deben ser capaces de corregir problemas estructurales actuales, tales como la pérdida acumulada a lo largo del tiempo de profesorado por bajas de larga duración, jubilaciones y fallecimientos. Falta hacer también un análisis de la estructura actual de las áreas de conocimiento y de los efectos que la reglamentación relacionada con los ámbitos tendrá sobre ésta.

La propuesta que se presenta pretende mostrar criterios independientes entre sí, que se puedan mantener en el tiempo, pero que, a su vez, tengan la flexibilidad necesaria como para poder resolver los problemas de plantilla que se consideren prioritarios en cada momento.

Objetivo y alcance

El objetivo de esta propuesta es conseguir criterios estables pero flexibles, que puedan ser utilizados para la asignación de profesorado a tiempo completo en las áreas de conocimiento de la ULPGC.

Estos criterios están pensados para las plazas de Oferta de Empleo Pública (OEP) negociadas con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), en virtud de la disponibilidad presupuestaria. También fijarán el orden de asignación para plazas a tiempo completo temporales, como es el caso del Profesor Ayudante Doctor (PAD), dentro del número de plazas disponibles en cada ejercicio.

Cada año se actualizarán los datos y se harán un nuevo análisis teniendo en cuenta la situación del área en ese momento, sin tener en cuenta la priorización que pudiera haber habido en las negociaciones de OEP de años previos. A pesar de ello, y si fuera necesario, se estudiarán las situaciones anómalas que puedan producirse para buscar la solución más adecuada. En cualquier caso, toda la negociación será presentada para su aprobación a los diferentes estamentos involucrados, siguiendo el procedimiento establecido para la aprobación de convocatoria de plazas de profesorado a tiempo completo.

La estimación de las necesidades específicas de contratación para cada curso académico de cada área, producidas por la necesidad de sustituir bajas temporales, déficits asociados a disminución del potencial docente del profesorado por descuentos por cargo, etc., están fuera del alcance de esta propuesta.

Definiciones:

En esta propuesta se utilizan los siguientes términos en el sentido en el que se describen:

ENCARGO DOCENTE DEL ÁREA PARA LA ASIGNACIÓN DE PROFESORADO: Es la suma de todo el encargo docente del área salvo la asignada a docencia en centro adscrito

POTENCIAL DOCENTE DEL ÁREA PARA LA ASIGNACIÓN DE PROFESORADO: Es la suma del Potencial Docente ROA de todo el profesorado a tiempo completo. Cabe recordar que profesores de la misma categoría pueden tener potencial docente ROA diferente dependiendo de la investigación activa reconocida que tengan. Por tanto, en este factor ya se tiene en cuenta el número de sexenios que tiene cada profesor y si tiene EPAI activa o no.

DÉFICIT DEL ÁREA: Es la diferencia entre el Encargo docente del área y el potencial docente del área. Habrá déficit cuando este valor sea positivo dado que el área no puede cubrir todo su encargo con el potencial docente de su profesorado. En el caso de que el valor del Déficit sea negativo se dirá que el área tiene holgura.

Criterios:

Entendemos que los principales condicionamientos, a la hora de establecer la prioridad en la necesidad de contratación son:

- 1) Déficit del área (corto plazo)
- 2) Jubilaciones próximas (incluyendo la posibilidad de jubilación voluntaria) (medio-largo plazo)
- 3) Identificación de las áreas de conocimiento que mayor riesgo potencial de déficits de plantilla (relacionado con el número de profesores y edad media del área) (largo plazo)

En función de estos condicionamientos se han definido los siguientes criterios A, B y C, que se detallan a continuación:

A: Necesidad docente de TC en un Área¹: Este criterio, al que denominaremos Déficit Normalizado (DF_{240}), indica el número de profesores a TC (240h) que serían necesarios para cubrir el déficit del área.

Se obtiene al aplicar los siguientes pasos:

- a. Calcular el Déficit del área, es decir, la diferencia entre el encargo docente en el área y el potencial docente ROA del profesorado a TC. Este criterio ya contempla la investigación activa en el área al contabilizar el Potencial Docente ROA.
- b. Obtener el Déficit Normalizado, dividiendo el Déficit del área por 240 h²:

$$DF_{240} = \frac{ED - PD_{ROA}}{240}$$

- c. Hacer una escala progresiva entre 0 y 1, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - i. Las áreas con holgura tendrán valor 0 en este criterio
 - ii. Las áreas con un déficit mayor o igual a 240 horas habrán alcanzado el mayor valor de A.

Por tanto, la definición de A es:
$$A = \begin{cases} \min(DF_{240}; 1), & DF_{240} > 0 \\ 0 & , DF_{240} \leq 0 \end{cases}$$

- d. Dentro de la flexibilidad de adaptación expuesta, en el caso de que hubiera **numerosas áreas** que necesitasen que se contrataran varios profesores a tiempo completo, el criterio no reflejaría este hecho diferencial. Por ello, si el percentil 80 del déficit normalizado todas las áreas fuese mayor que 1, se aplicaría DF_{p80} definido como:

$$DF_{p80} = \frac{DF_{240}}{P80}$$

Donde p80 es el percentil 80 del déficit normalizado de manera que el criterio A quedaría establecido como:

$$A^* = \begin{cases} \min(DF_{p80}; 1), & DF_{p80} > 0 \\ 0 & , DF_{p80} \leq 0 \end{cases}$$

Ejemplos:

Usando percentil		(P80=2)	
P80=2	Déficit	DF_{p80}	A
Área 1	500	1,04	1
Área 2	300	0,62	0,62

Sin necesidad de usar percentil			
General	Déficit	DF_{240}	A
Área 1	500	2,08	1
Área 2	300	1,25	1

Nota

B: Jubilaciones Próximas: Ratio de profesorado a TC de 60 años o más.

Se obtiene de calcular el cociente entre el número de profesores a TC de al menos 60 años ($N_{>60}$) y el número de profesores a TC (N) en el área

¹ : Para la OEP 2021 se aplicará la definición del criterio A tal y como está descrito. No obstante, para OEP posteriores se estudiará la inclusión de factores moduladores relacionados con la ratio profesor/alumno por encima de las ratios máximas que se definan

² Este déficit normalizado habría que adaptarlo en el caso de áreas con funcionarios vinculados.

$$B = \frac{N_{>60}}{N}$$

Su valor máximo será 1, y se alcanzará cuando todo el profesorado a TC del área tenga, al menos, 60 años

C: Riesgo del área por envejecimiento de la plantilla Pretende identificar las áreas que pueden tener más riesgo futuro de necesitar profesorado. El criterio depende tanto del coeficiente de Riesgo (R), relacionado con la edad media del área, como del número de profesores del área.

* **Coeficiente de Riesgo (R):** Es un coeficiente que aumenta con la edad media del área, a partir de 50 años.

- Su valor se establece a partir de un factor, que denominaremos factor de riesgo (FR). Sería análogo a fijar el número de profesores mínimo a partir del cual se consideraría que un área está en riesgo.
- R irá aumentando gradualmente a partir de una edad media de 50 años, ya que si la edad media es menor de 50 años R toma el valor FR. A partir de 50 años de edad media R aumenta gradualmente cada 2 años. En la tabla 1 se muestra cómo se obtiene el valor de R, establecido FR, según la edad media del profesorado a TC del área.

Tabla 1: Cálculo de R en función de FR y de la edad media de los profesores a TC en el área

Edad media TC	R	Ejemplo R para FR=1
<50	FR	1
De 50 a 52	FR+1	2
De 52 a 54	FR+2	3
De 54 a 56	FR+3	4
De 56 a 58	FR+4	5
De 58 a 60	FR+5	6
De 60 a 62	FR+6	7
De 62 a 64	FR+7	8
De 64 a 66	FR+8	9
>66	FR+10	10

***Definición de C:** El criterio C dependerá tanto del coeficiente R (relacionado con la edad media) como del número de profesores a tiempo completo en el área (N) a partir de la siguiente definición:

$$C = \begin{cases} 1 & , N \leq FR \\ 1 - \frac{N}{R} & , FR < N \leq R \\ 0 & , N > R \end{cases}$$

Como puede observarse, la elección de FR fija el número de profesores mínimo a partir del cual se considera que esa área está en riesgo. Está claro que, a falta de un análisis del tamaño adecuado de las áreas, el riesgo máximo sería cuando FR=1, es decir, cuando sólo haya un profesor. Con una plantilla adecuada y bien dimensionada podría darse el caso de que podríamos considerar como una situación de riesgo el que sólo hubiese 3 profesores en el área. Justamente el poder contar con unos criterios duraderos, pero flexibles, hace plantear definir C en función de un valor de FR que se puede adaptar en función de la situación real de la plantilla de la ULPGC.

Ejemplo de aplicación para FR=1, propuesto:

Edad media TC	R (FR=1)
<50	1
De 50 a 52	2
De 52 a 54	3
De 54 a 56	4
De 56 a 58	5
De 58 a 60	6
De 60 a 62	7
De 62 a 64	8
De 64 a 66	9

$$C = \begin{cases} 1 & , N \leq 1 \\ 1 - \frac{N}{R} & , 1 < N \leq R \\ 0 & , N > R \end{cases}$$

>66	10
-----	----

Índice de Contratación en Áreas (IC)

Para obtener el valor del índice de contratación (IC) se ponderan los criterios A, B y C, con los pesos PA, PB y PC, respectivamente, de manera que finalmente se obtiene:

$$IC=PA\cdot A+PB\cdot B+PC\cdot C$$

Este parámetro dará un valor entre 0 y 1, y cuanto mayor sea este valor, mayor será la prioridad de contratación en el área en función de los criterios establecidos y la ponderación indicada.

En la horquilla de pesos contemplados el mayor peso lo tiene el déficit, ya que es prioritario cubrir el encargo docente. Además, de un curso a otro el déficit aumenta por jubilaciones del profesorado. Este es el segundo factor en importancia teniendo en cuenta el porcentaje de profesorado mayor de 60 años que tenemos en la universidad. Como tercer factor hay que prever la situación de riesgo en la que pueden estar las áreas, ya que la idea es establecer criterios estables que nos permitan hacer previsiones plurianuales. Los escenarios propuestos y los coeficientes de ponderación correspondientes se muestran en la Tabla 2.



Tabla 2: Cálculo del índice de contratación en función de la situación de la plantilla

	PA	PB	PC	Situación plantilla
IC 1	0.6	0.2	0.2	Déficit no cubierto / mucho profesorado >60 años/ posibilidad de realizar políticas de plantilla para previsión de riesgos futuros en las áreas
IC 2	0.65	0.2	0.15	Déficit no cubierto / mucho profesorado >60 años/ previsión de riesgos futuros en las áreas
IC 3	0.7	0.2	0.1	Déficits importantes no cubiertos / mucho profesorado > 60 años
IC 4	0.75	0.2	0.05	Déficit muy importante por cubrir / mucho profesorado >60 años
IC 5	0.8	0.15	0.05	Prioridad absoluta cubrir déficit

En la OEP de cada año se fijará el conjunto de coeficientes de ponderación a aplicar.

Tabla Final Jerarquizada

La tabla final se presentará ordenada utilizando una Jerarquía que indicará el orden de prioridad en la asignación de plazas de contratación a las áreas

ANÁLISIS ADICIONALES

Por otro lado, pueden existir áreas de conocimiento que ya, en la situación actual, no tengan profesorado a tiempo completo. En estos casos se estudiará la situación de cada área, contando tanto con el Departamento concernido como con los centros que realizan el encargo docente a dicha área.

En el caso de áreas que involucren servicios clínicos, hay que realizar análisis adicionales ya que el estado del área de conocimiento académica no refleja el estado real de déficit de profesorado en las áreas médicas (servicios hospitalarios).

PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LOS CÁLCULOS DE LA NECESIDAD DE CONTRATACIÓN DE PROFESORADO

Para hacer los cálculos de las necesidades de contratación de personal a tiempo completo se toman los datos de encargo y potencial docente del curso en el que se hace el estudio. Dado que se tiene en cuenta el potencial docente ROA, el estudio debería hacerse a partir de enero del curso en cuestión, para incluir la situación de EPAI activa en el Potencial docente ROA. También se incluirá, en el potencial docente ROA, el potencial docente a TC de las plazas de la OEP anterior concedidas a las áreas, así como cualquier otra información adicional que pudiera cambiar la previsión del déficit del siguiente curso, como podría ser, la notificación de solicitud de jubilaciones, siempre y cuando fuese recibida en las fechas de cálculo de los datos de partida que se muestran en el cronograma.

Tabla 2: Calendario propuesto a aprobación donde se incluye el plazo para la negociación del número de plazas OEP, dato imprescindible para la asignación final y no incluido en la tabla inicial

AÑO	PLAZAS DE LA OEP	Fecha DATOS POTENCIAL DOCENTE (incluye ya EPAI activa que se considerará para POD del siguiente curso)	Negociación número plazas OEP	Presentación asignación inicial plazas a Representación Sindical	Presentación plazas asignadas tras consulta a las áreas
2022	2021	A fecha de enero 2022*	Ya acordado	Marzo 2022	Junio 2022
2022	2022	A fecha de enero 2022*	Mayo-junio 2022	Julio 2022	Septiembre 2022
2023	2023	A fecha de enero 2023*	Marzo-mayo 2023	junio 2023	julio 2023
2024	2024	A fecha de enero 2024*	Marzo-mayo 2024	Junio 2024	julio 2024

* Incluyendo plazas concedidas a las áreas en las OEPs anteriores y aún no incorporadas a la plantilla