

El profesorado universitario

Joseph Ferrer U. Politécnica de Barcelona

Frente a las tareas básicas y clásicas de docencia e investigación, están adquiriendo importancia creciente las de actividades externas y de gestión. Con ello, nuevos elementos surgen en el debate sobre regulación, compatibilidad, etc., de las distintas funciones del profesorado universitario.

Docencia e investigación

Parece ocioso aclarar que el Personal Docente e Investigador (PDI) es el principal responsable de la docencia y de la investigación en la Universidad.

Pero ya no es tan clara la primacía entre ambas funciones básicas. Podría decirse que la docencia es su función primordial, en el sentido de que constituye su razón de ser, la que justifica su propia existencia. Pero a renglón seguido hay que añadir que la investigación forma también parte imprescindible de su misión, incluso como requisito indispensable para una correcta docencia.

El debate sobre la importancia relativa de dichas funciones está permanentemente abierto. Y es que no se trata de una mera disquisición teórica, sino que de ello dependen aspectos tan concretos y determinantes como los criterios de selección, evaluación, retribución, etc. Por ejemplo, desde CC.OO. hemos denunciado la tendencia desde los años 80 a menospreciar la docencia en los concursos de selección, en la asignación de complementos retributivos, etc. Se argumenta que tal discriminación positiva de la investigación era necesaria para compensar su injusta posición de partida. Pero en la actualidad ya son muchas las voces que se suman a nuestras denuncias y claman por un cambio de tendencia.

Dejamos aquí el tema, ya que sólo pretendíamos plantearlo, como parte de esta panorámica sobre las funciones del PDI universitario. Sólo añadir que cuantitativamente la impartición de docencia supone entre 6 y 12 horas semanales (según categorías, dedicación...), y aproximadamente otras tantas para otras tareas docentes: tutorías y atención de consultas, preparación de clases, exámenes, etc.

Actividades externas

Una de las principales novedades introducidas por la Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983 fue la autorización de que el PDI numerario pudiera dedicar parte de su jornada laboral a la realización de trabajos remunerados para entidades externas a la Universidad. Por su parte la Universidad recibe, una compensación por la utilización de sus instalaciones e infraestructuras.

El objetivo de ello era aumentar el intercambio científico y tecnológico de la Universidad con su entorno. En efecto, ha permitido que numerosas empresas e instituciones pudieran beneficiarse de la capacidad de investigación, asesoramiento, etc., de la Universidad. Y reciprocamente, ésta ha obtenido una percepción más directa de las necesidades del entorno social y económico para orientar sus actividades. Sin olvidar que ha supuesto

ingresos adicionales para la Universidad, y para el PDI, que en muchos casos son realmente significativos.

Sin embargo, frente a estos efectos positivos, no podemos dejar de denunciar las preocupantes derivaciones negativas, y por supuesto los abusos y perversiones del sistema. Así, el importante incentivo económica de estas actividades, redundando en un menor interés por las funciones básicas señaladas antes, y en particular es un elemento más en el menosprecio de la docencia ya aludido. Y en cuanto a los abusos, van desde la insuficiente compensación a la Universidad por el uso de sus servicios e infraestructuras, hasta convertir los departamentos en meros gabinetes u oficinas de ejercicio profesional, que poco o ningún interés académico tienen para la Universidad.

Más aún, esa concepción inicial de las actividades externas se ha ampliado en los últimos años a las de docencia no reglada (formación de postgrado, masters, titulaciones propias, etc.), que están adquiriendo volúmenes considerables, y que constituyen igualmente sustanciosos ingresos adicionales.

Hasta el punto de que las Universidades están creando entidades *filiales* (desde fundaciones hasta sociedades anónimas, e incluso con ramificaciones) para la organización y gestión de estas actividades externas. Es evidente el peligro de que mediante estos mecanismos se hurte a la Universidad el control democrático de estas actividades, y de que acaben significando vías para su *privatización*.

Gestión

Por otra parte, la evolución de la Universidad ha llevado a un crecimiento insospechado de las tareas de gestión universitaria. En efecto, la actividad universitaria ha aumentado espectacularmente tanto en los aspectos de docencia (masa estudiantil, nuevas titulaciones, optatividad...) e investigación (tesis doctorales, publicaciones, programas concertados...) como en los de actividades externas antes reseñadas, lo que ha comportado la multiplicación de centros universitarios, plantillas, etc. No es de extrañar, por consiguiente, que una parte significativa del profesorado se encuentre involucrado en los equipos de gobierno de la Universidades, Centros, Departamentos, Institutos, Fundaciones, etc. Y aún sin formar parte de tales equipos, no es desdeñable la dedicación requerida para informes, encuestas, evaluaciones, programas, etc.

En definitiva, no resulta exagerado afirmar que la gestión interna ocupa ya una fracción significativa de la actividad global del profesorado universitario, y de cada uno en particular. En algunos casos ello es tenido en cuenta, por ejemplo, compensando obligaciones docentes. Pero, como se ha dicho, de hecho se ve afectado una gran parte del profesorado, lo que obligaría a adaptar los criterios y mecanismos de selección, evaluación, complementos retributivos, etc.

Asignación de funciones

Como consecuencia de todo ello, se plantea la necesidad de clarificar la asignación de funciones en el PDI, y en particular la distribución de su dedicación entre los distintos tipos de actividades. Concretamente, desde CC.OO. hemos planteado la implantación de la Planificación Personalizada de la Dedicación (PPD) de cada PDI, revisable periódicamente, la cual debería tenerse en cuenta cara a evaluaciones, complementos retributivos, etc. Un paso previo para ello sería establecer un catálogo de funciones y responsabilidades dentro

del PDI: asignaturas, áreas docentes, líneas o equipos de investigación... Obviamente, no se trata de jerarquizar la estructura del PDI sino de racionalizar el reparto de tareas.

Quizá en estos momentos hay otros problemas de mayor urgencia. Pero probablemente la progresiva diversificación de actividades y las consiguientes complicaciones organizativas obligará a abordar decididamente el tema en un plazo no muy lejano.