

POR LA ESTABILIZACIÓN DEL PROFESORADO Y LA RETENCIÓN DE TALENTO



Tribuna

José Vicente Cabezuelo

▶ CANDIDATO A RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Una gran cantidad de jóvenes ingresa cada año en la Universidad con la voluntad de formarse y preparar su futuro profesional. Al inicio, ese futuro profesional está condicionado tal vez por los sueños y los deseos. Uno de esos sueños pasa por utilizar todo el conocimiento que se ha adquirido en el contexto de la docencia y la investigación universitaria, iniciando una carrera profesional en el seno de la Universidad como profesor o profesora universitaria. En este camino, estas y estos jóvenes (y no tan jóvenes) se someten a un sinnúmero de evaluaciones por parte de agencias externas, bien estatales o autonómicas, cuya finalidad es la valoración de los méritos y competencias de las personas aspirantes. Todo ello en aras de la calidad, de manera que la posterior selección del profesorado en el seno de cada universidad, se realice en las mejores condiciones de eficacia, transparencia y objetividad.

El esfuerzo que el profesorado está realizando para acceder a estas evaluaciones positivas debe tener su reconocimiento posterior, materializándose en una carrera profesional transparente y previsible con verdaderas opciones de promoción y estabilización. Un reconocimiento que se ha visto mermado en ocasiones por las bajas tasas de reposición impuestas por las sucesivas leyes de presupuestos generales del estado que han obligado a las universidades a contener en demasía las ofertas públicas de empleo de profesorado. Y, a pesar de esta contención, la Universidad de Alicante ha sabido hacer un excelente uso de las distintas ofertas de empleo público establecidas en la legislación vigente, permitiendo la necesaria incorporación de profesorado tanto funcionario como contratado. Sin embargo, tenemos que demandar una tasa de reposición más flexible y realista que no solo permita atender las necesidades existentes en las plantillas de profesorado en una realidad de notable envejecimiento del personal docente universitario funcionario, sino que también dé respuesta a las situaciones de promoción académica más individuales de todo el profesorado.

Ante estas y otras incertidumbres que sobrevuelan a la comunidad docente universitaria, se precisa de un marco regulador que sirva de referencia a nuestra institución en materia de personal docente e investigador. Recientemente, el Ministerio de Universidades ha lanzado un borrador de Estatuto del Personal Docente e Investigador que, lejos de clarificar la situación del profesorado, presenta diversos y nuevos interrogantes. El propio borrador plantea en su preámbulo una serie de cuestiones que es necesario abordar, pero que el mismo ni desarrolla ni resuelve. Por ejemplo, con respecto a la tasa de reposición, en el texto se apela a su necesaria adaptación a las necesidades existentes de las plantillas, pero no incluye ningun-

na medida en esta línea. Adicionalmente, el borrador de Estatuto del Personal Docente e Investigador plantea una redefinición de las figuras de profesorado que son imposibles de aplicar con la tasa de reposición actual. En relación con las figuras de profesorado, el borrador establece una única figura de acceso a la carrera académica universitaria eliminando la figura del profesor ayudante, lo cual no facilita en absoluto la atracción de talento joven que se predica en el preámbulo y olvida la necesaria formación de doctoras y doctores interesados en la docencia y la investigación universitaria en un número elevado de áreas de conocimiento.

Mención singular merece la propuesta de una carrera laboral paralela a la funcionalitaria con la creación de las figuras de titulares y catedráticos o catedráticas laborales. Esta carrera laboral no aporta beneficios al profesorado ni mucho menos a la universidad, creando distintos niveles de profesorado, con tareas y requisitos idénticos, que implicarían determinadas desigualdades laborales. Tampoco se favorece la carrera académica del profesorado doctor que encontraría, con esta nueva regulación, una única vía de promoción y estabilización (ya sea en su versión laboral o funcionalitaria) frente a las dos vías actuales con diferentes grados de exigencia en su correspondiente acreditación.

Este borrador sigue sin dar respuesta a las reivindicaciones del profesorado asociado tal y como ya ha manifestado la propia Asociación Estatal de este colectivo: las dos principales, la estabilización y la retribución, quedan sin resolver. En cuanto a la estabilización, las universidades deben ser capaces de abrir perspectivas profesionales y de estabilización dentro de las ofertas de empleo que se realizan, tal y como la Universidad de Alicante está llevando a cabo con alrededor de 80 profesoras y profesores pertenecientes a este colectivo que, en los últimos años, han ocupado previo concurso público, plazas de profesorado estable. Por otro lado, en cuanto a la retribución, el borrador de Estatuto del Personal Docente e Investigador no establece ninguna medida al respecto como tampoco habla de la necesaria financiación que debe llevar, de forma implícita, un texto como el que nos ocupa.

Aunque la carrera académica supone un esfuerzo constante para mantener el equilibrio sobre dos ruedas, profesoras y profesores nunca dejemos de pedalear para avanzar en este trayecto docente e investigador que marca nuestra institución. Sin embargo, esto no exime la necesidad de que se articulen los mecanismos oportunos para que este camino sea lo menos tortuoso posible y, desde luego, sin que regulaciones no acertadas pongan más palos en nuestras ruedas.

En definitiva, como rector quiero hacer una apuesta clara para que el capital humano, los grandes talentos que ingresan en nuestra universidad porque desean hacer realidad su vocación, consigan un futuro profesional académico seguro y estable. El profesorado de la Universidad de Alicante es consciente del gran esfuerzo que se debe realizar para conseguir y mantener una carrera académica. Si bien y como dijo **Honoré de Balzac** «no existe gran talento sin gran voluntad», tenemos la responsabilidad de facilitar todos los mecanismos para que la carrera académica sea posible: para que esos sueños se hagan realidad.

QUÉ QUIERO PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UA



Tribuna

Amparo Navarro Faure

▶ CANDIDATA A RECTORA DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

La Universidad es un ecosistema en el que convivimos todos los días varios colectivos: el Profesorado, el Alumnado y el Personal de Administración y Servicios (PAS). Este último colectivo es personal funcionario o laboral de la UA. Asimismo trabajan todos los días en el Campus los trabajadores y trabajadoras de los servicios externalizados y de las Fundaciones universitarias. La docencia, la investigación y la transferencia son funciones esenciales de la Universidad. Por eso, el Profesorado y el Estudiantado parecen los sujetos protagonistas de esa función. Sin embargo, nada sería posible sin un colectivo integrado por funcionarios, personal laboral y personal interino, que son absolutamente imprescindibles en nuestra comunidad. Un colectivo, además, mucho más diverso que el del Profesorado y el Alumnado, ya que incluye diversas categorías administrativas que van, desde auxiliares de servicios, gestores, personal técnico en diferentes campos o personal que dirige Servicios generales, hasta servicios específicos e imprescindibles en toda la labor universitaria. Para todos ellos vaya mi respeto, consideración y profundo agradecimiento a lo largo de estos 41 años y en especial por su trabajo durante la pandemia.

Un eficiente funcionamiento de la Universidad requiere que el Personal de Administración y Servicios pueda desempeñar su tarea con garantías de estabilidad, profesionalidad, promoción y buenas condiciones laborales. Para ello, es necesario consolidar al actual personal interino facilitando los procesos oportunos, digitalizar los procedimientos para simplificar la gestión, impulsar una formación personalizada que encamine la carrera profesional con un sistema de selección y reconocimiento transparente. Desarrollar el teletrabajo y las medidas de concilia-

ción con la vida laboral familiar y personal. Tenemos que incorporar la seguridad y la salud laboral como principio básico de gestión. Tenemos que trabajar y reinventar las reducciones de dedicación para los mayores. Es hora de propiciar esto, y la mejor forma de hacerlo es a través de un modelo que mejore la participación del PAS en la toma de decisiones y en la comunicación directa con los equipos de dirección.

He tenido oportunidad durante esta campaña al rectorado de la Universidad de Alicante de hablar con muchos compañeros y compañeras del PAS: las reivindicaciones más acuciantes es la de la estabilización del personal interino que ha estado contratado en la UA durante años, evitar su temporalidad utilizando todas las herramientas que nos permita la normativa vigente con el compromiso y apoyo de los representantes sociales. Pero también tener una verdadera carrera profesional que les permita tener objetivos con los que lograr su promoción y consolidación profesional. Tenemos un excelente personal que necesita formarse constantemente y que necesita estar a la vanguardia de una Administración moderna, digitalizada, con procedimientos simplificados, de del siglo XXI.

Quiero también resaltar la gran presencia de mujeres en este colectivo. Según los indicadores de 2016, el 62% del personal de Administración General de la UA son mujeres. En el grupo C1, hay 364 mujeres frente a 265 hombres. Sin embargo, en los grupos que exigen mayor titulación (A1), curiosamente hay 108 mujeres y 156 hombres, siendo sin embargo mayor el número de mujeres Licenciadas (366), que el de hombres Licenciados (313). Por lo tanto, si globalmente hay más mujeres que hombres, no deja de sorprender que sigan siendo más las mujeres las que están incluidas en los grupos cuyas reivindicaciones laborales pueden tener todavía amplio ámbito de mejora.

En definitiva, sólo con un Personal de Administración y Servicios profesionalizado, estable, independiente, igualitario e ilusionado con su carrera, podremos los demás cumplir con las funciones que a cada uno nos corresponde en la Universidad. Todos somos universitarios y todos debemos participar en la mejora de la Universidad. Yo creo que así será.

