

## ■ MEDIDAS ESPECÍFICAS ADOPTADAS EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA

El bloque de medidas que se va a comentar en las siguientes líneas ha sido diseñado y aplicado a partir del año 2012, con el fin de mitigar los efectos de los recortes en el ámbito universitario y priorizando el mantenimiento de la plantilla de PDI. Los principales ejes de actuación de las mismas se encaminan, por un lado, a compensar las restricciones impuestas en materia de contratación de profesorado y, por otro, a compensar los desequilibrios y asimetrías en las dedicaciones docentes provocadas por la promulgación del Real Decreto-ley 14/2012. Las medidas pueden clasificarse en dos apartados: las incluidas en los Planes de Ordenación Docente (POD) de los cursos afectados por el citado Real Decreto-ley, que van desde el 2012-2013 al 2014-2015, si bien, se centrarán fundamentalmente en este último, y las adoptadas en relación con la estructura de grupos.

### ■ Medidas adoptadas en el POD

En los referidos POD se han venido estableciendo medidas que, lejos de lo que implicaría la aplicación rigurosa del citado Real Decreto-ley, han posibilitado a los Departamentos universitarios aplicarlo con flexibilidad. Ello se ha materializado en una serie de pautas, que a continuación se enumeran, y que pueden ser consultadas con mayor detalle en el epígrafe 1.1.2:

- En el POD del curso 2014-2015 se mantienen las medidas adoptadas en los POD de los dos cursos anteriores, que permiten una aplicación flexible del mencionado R.D., tratando de paliar los efectos negativos para el mantenimiento de la plantilla que conllevaría la aplicación rigurosa del mismo. Así, es importante resaltar que no se han adoptado medidas que obliguen a una dedicación a la actividad docente de 160, 240 o 320 horas anuales, sino que en el POD se ha establecido “hasta” dicho número de horas, siempre y cuando de ello no se deriven nuevas contrataciones.
- No se ha aplicado el criterio de que la evaluación de la actividad investigadora fuese en periodos continuados, reconociéndose el número total de sexenios aunque no se cumpla la continuidad en su obtención, siempre que la evaluación más reciente superada tuviera efectos a partir de 1 de enero de 2008, inclusive.
- Para los docentes que han accedido al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad con posterioridad a 31 de diciembre de 2013 se ha establecido la misma dedicación existente antes de la entrada en vigor del R.D., esto es, hasta 240 horas.
- De forma simétrica, se ha establecido esta misma dedicación de 240 horas para el profesorado con contrato laboral a tiempo completo y vinculación permanente que no haya podido solicitar evaluación porque se haya accedido a esta figura de profesorado con posterioridad a 31 de diciembre de 2013, o por no cumplir en esta fecha un mínimo de seis años evaluables.
- Se ha incorporado a los Profesores Contratados Doctores Interinos en el correspondiente cuadro de profesorado, con una dedicación máxima de 240 horas, al no haber podido someter a evaluación su actividad investigadora.
- Por simetría con el cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, se ha establecido una dedicación de hasta 160 horas para el profesorado con contrato laboral a tiempo completo y vinculación permanente que haya obtenido tres o más evaluaciones positivas (en virtud del convenio suscrito al efecto entre la UGR y la CNEAI), habiéndose superado la más reciente con efectos a partir de 1 de enero de 2008, inclusive.
- Es importante subrayar que hasta hace dos cursos, en el ámbito universitario andaluz, la Universidad de Granada era la única para cuyo profesorado contratado laboral con vinculación permanente se había posibilitado la evaluación de la actividad investigadora. Esta acción de gobierno ha supuesto, a día de la fecha, un total de **488 sexenios evaluados** positivamente, de los cuales **81 corresponden a la convocatoria de 2013**.
- En el POD se mantiene la indicación de que el profesorado pendiente de resolución de la evaluación de su actividad investigadora en la última convocatoria, pueda documentar ante el Departamento esta situación y éste pueda realizar previsiones acerca de la dedicación de este profesorado. Una vez producida la resolución por parte de la CNEAI, el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (VOAP) suministrará esta nueva información, y el Departamento reorganizará sus encargos docentes teniendo en cuenta la misma.
- Con el fin de paliar la asimetría en la distribución de encargos docentes en el seno de los ámbitos de conocimiento que podría provocar la aplicación del R.D. 14/2012, se ha mantenido la compensación en la

dedicación para el profesorado con vinculación permanente en régimen de dedicación a tiempo completo, que haya obtenido cuatro o menos evaluaciones positivas, siempre y cuando la más reciente no esté activa, pero tenga efectos comprendidos entre 1 de enero de 2002 (inclusive) y 31 de diciembre de 2007. Si se cumple esta condición, la compensación es de 10 horas por cada sexenio reconocido, independientemente de su fecha de efectos.

- Se ha mantenido el reconocimiento por la actividad investigadora y de transferencia, por la gestión universitaria y por edad, lo cual ha supuesto un total de **9.594,95 créditos**, lo que implica una media de **3,21** créditos de compensación por profesor con dedicación a tiempo completo y de **55,78 créditos** por ámbito de conocimiento.
- Se establece que en función de las disponibilidades presupuestarias y del contexto normativo actual, para la valoración de las necesidades docentes que generen contratación se computarán las reducciones sindicales y por razón de edad y las compensaciones docentes por gestión universitaria e investigación y transferencia, exceptuadas las reconocidas por evaluaciones positivas de la CNEAI.
- A efectos de garantizar la docencia y compensar las asimetrías de cargas docentes entre diferentes ámbitos de conocimiento, en un contexto que restringe las posibles contrataciones, en el caso de que un ámbito no tenga suficiente potencial docente para impartir determinadas asignaturas adscritas al mismo, los órganos competentes podrán adscribir las a otros ámbitos de conocimiento a los que se le hayan vinculado.
- Se faculta a cada Consejo de Departamento para que palie internamente los posibles desequilibrios, al otorgarle flexibilidad para que, dentro de su ámbito de competencias, apruebe unos criterios de adscripción de las tareas docentes a su profesorado, conforme a su reglamento de régimen interno y a los Estatutos de la Universidad de Granada. Esta flexibilidad es de aplicación siempre y cuando no se generen necesidades de contratación, ni excedentes de profesorado en el seno del Departamento.
- Como continuación de esta línea de actuación, se establece que los Departamentos aprobarán planes de asignación de tareas docentes que contemplen medidas tendentes a un reparto equilibrado de la docencia. Para ello, los Departamentos contemplarán medidas de modulación para que el encargo docente del profesorado no exceda de las 240 horas lectivas anuales, mientras que haya profesorado del mismo ámbito que tenga un encargo docente inferior al establecido como máximo en las tablas de dedicación a la actividad docente en periodo lectivo, incluidas en el POD.
- Para paliar asimetrías en la tipología de las tareas docentes en el seno de un ámbito de conocimiento, se aplica el criterio de no computar como encargo docente del profesorado la docencia de las asignaturas de másteres universitarios que no hubieran tenido estudiantes en el curso anterior, hasta que, concluido el período de matrícula alcancen un número de estudiantes matriculados igual o superior al 30% de los estudiantes matriculados en el programa de doctorado o máster. Ello no obstante, con carácter individual, el Departamento puede computar como encargo docente del profesorado la docencia de las asignaturas que no cumplan el anterior requisito de matrícula en el caso de que el ámbito de conocimiento tenga potencial docente suficiente, que el docente lo asuma como una dedicación adicional (por encima de la que le correspondería tras el reparto de los encargos docentes adscritos al ámbito de conocimiento), y siempre que se respete el orden de prioridades de cobertura de la docencia establecido en el POD. En ningún caso este encargo docente se considera a efectos de valoración de las necesidades de plantilla, evitando que el mismo pueda generar disparidades entre ámbitos en materia de contratación.
- En la misma línea del punto anterior, para evitar asimetrías en la tipología de los encargos docentes dentro de un ámbito de conocimiento, el Coordinador de cada máster universitario está obligado a comunicar a las direcciones de los Departamentos los encargos docentes de los profesores con docencia en el máster en términos de horas lectivas.
- Asimismo, se establecen limitaciones en el número de créditos que pueden ser computados al profesorado en las asignaturas de *Practicum*, con diferencias en función de que sean de carácter básico, obligatorio u optativo.
- También se mantienen limitaciones en el número de créditos que pueden ser computados al profesorado en las asignaturas Trabajo de fin de grado (TFG), con diferencias en función de que se desarrolle en la modalidad de tutorización individual o de grupo.

- Con el fin de paliar posibles asimetrías en la distribución de encargos docentes en el seno de un ámbito, se mantiene la restricción de que la aplicación del conjunto de las compensaciones y reducciones a nivel individual no pueda producir una dedicación a la actividad docente inferior a 12 créditos.
- Para paliar la asimetría entre ámbitos de conocimiento, se mantiene la restricción de que el conjunto de las compensaciones y reducciones no pueda superar el 20% del potencial docente de un ámbito.
- Con el fin de reconocer cargas docentes a los ámbitos de conocimiento cuyo profesorado tutoriza TFG, se ha eliminado una limitación existente en el POD del curso anterior que impedía que se pudieran generar necesidades docentes de contratación de profesorado como consecuencia del reconocimiento de créditos por los encargos docentes del TFG.
- Puesto que el citado R.D. disminuye la dedicación docente hasta las 160 horas lectivas al profesorado que tuviera 5 o más evaluaciones positivas, se mantiene la supresión de las compensaciones que habían venido aplicándose con anterioridad para el profesorado que tenía este número de evaluaciones positivas, para evitar que se intensifiquen las asimetrías que hubiera producido el mantenimiento de tales compensaciones.

#### ■ Medidas adoptadas en relación con la estructura de grupos y con la oferta docente

- La estructura de grupos de todas las titulaciones de la UGR ha sido diseñada teniendo en cuenta de manera primordial el número de estudiantes matriculados, la suficiencia de personal docente para desarrollar la actividad lectiva encomendada a cada ámbito de conocimiento y el mantenimiento de la plantilla de profesorado, garantizando a su vez que la oferta académica para el estudiantado sea la adecuada. Por ello, la estructura de grupos de los nuevos grados no es una réplica de la que tenía la titulación en extinción equivalente. Considerando el número de estudiantes y la disponibilidad de profesorado, también se ha revisado y modificado la estructura de grupos que ya estaba implantada en los cursos anteriores, tanto para las titulaciones de grado como para las titulaciones en extinción.
- A pesar de las restricciones impuestas, se ha consolidado la tendencia de disminución del tamaño de los grupos de docencia, contribuyendo, desde un punto de vista cualitativo, a la mejora de la oferta docente y a la potenciación de las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes. De hecho, en el POD 2014-2015 se ha mantenido como referencia el mismo tamaño de grupo que se fijó desde que comenzó la implantación de las titulaciones de grado en el curso 2010-2011: 65 estudiantes, con divisiones a partir de 80, en las titulaciones de grado, y 86 estudiantes, con divisiones a partir de 110, en las titulaciones en extinción.
- Estas medidas de racionalización de la oferta docente son siempre necesarias, y lo son aún más en un marco restrictivo en materia de contratación de profesorado como el actual. En esta línea de actuación, cuando los ámbitos implicados en cierta titulación han tenido problemas de tensión entre la carga docente y la disponibilidad de profesorado, se han realizado asimilaciones entre asignaturas de diferentes titulaciones, de tal manera que se garantice suficiente oferta de optatividad en ellas, pero sin duplicar la carga docente.
- Asimismo, en el POD se contempla que se pueda proponer la no impartición de determinadas asignaturas optativas y/o la correspondiente reducción de grupos si la falta de demanda de las mismas así lo justifican. En particular, en las nuevas titulaciones de grado, podrían no ofertarse aquellas asignaturas optativas que, habiendo sido previamente ofertadas, hayan tenido en los dos últimos cursos académicos un número de estudiantes matriculados inferior a 10, a excepción del caso en el que por la aplicación de esta medida no se alcance la ratio de 2 créditos de optatividad ofertados por cada crédito que debe cursar el estudiante. No obstante, para paliar asimetrías entre ámbitos de conocimiento, se podría autorizar la oferta de dichas optativas de baja matriculación cuando estén adscritas a ámbitos de conocimiento con suficiente potencial docente para mantener la impartición de las mismas, y siempre que no se generen necesidades de contratación de nuevo profesorado.
- En este proceso de racionalización se establece una oferta de asignaturas de Libre Configuración Específica que sólo afecta a los Centros en los que se imparten titulaciones en extinción que, debido a su duración, mantienen asignaturas con docencia en el curso 2014-2015.
- La propia dinámica de extinción de titulaciones y de implantación de los nuevos grados, así como el conjunto de medidas adoptadas para ajustar la oferta docente a la disponibilidad de profesorado de los distintos ámbitos de conocimiento, ha dado como resultado una disminución del -4,62% en los créditos a impartir en el conjunto de la UGR entre el curso 2013-2014 y el 2014-2015. Sin duda, esto ha contribuido a reducir las

tensiones entre la carga y el potencial docente de un gran número de ámbitos de conocimiento, lo cual es extraordinariamente importante en el actual contexto de restricciones económicas que imposibilitan el aumento de la plantilla de profesorado.