

RESUMEN DEL INFORME DEL ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES
SOCIOLABORALES DEL PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO

Septiembre 2016

Elaborado por



ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Metodología	5
3. Análisis e interpretación de los resultados	8
4. A modo de reflexión	23

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos quince años la universidad pública está inmersa en un proceso de grandes y complejas transformaciones que afectan directamente a la totalidad de la institución. En las dos últimas décadas el sistema universitario español convulsiona por el proceso de equiparación europea a través de Bolonia, la reformas legislativas a nivel nacional, la devaluación de los títulos universitarios y la sangrante crisis económica que dificulta la incorporación de los/las titulados/as al mercado laboral. Es por ello que estudios como el presente, en el que se realiza un diagnóstico de la situación laboral del PDI de las universidades públicas valencianas en la actualidad, se hacen necesarios para conocer en profundidad la situación y permitiría definir y desarrollar posibles estrategias y líneas de mejora futura.

El estudio de las condiciones laborales del PDI de las cinco universidades públicas valencianas suponen un objeto de estudio complejo, ya que en el análisis de las condiciones sociolaborales intervienen multiplicidad de factores entre los que destacan las particularidades organizativas de cada universidad, la diversidad de categorías profesionales y sus interacciones, la diversificación de las funciones de las universidades (docencia e investigación), la tipología de áreas y disciplinas, etc. La complejidad de este objeto se ha hecho patente en las diferentes fases del estudio, tanto por la envergadura del estudio como por las particularidades de las universidades estudiadas.

La finalidad del estudio es evidenciar los efectos de la precarización de la universidad desde la percepción del profesorado universitario. Para ello, se ha realizado una radiografía de las condiciones laborales del profesorado universitario en las universidades públicas valencianas.

Este estudio consta de dos fases consecutivas, una primera fase exploratoria en la que se emplea una metodología cualitativa, y cuyo objetivo es conocer y analizar la percepción del Personal Docente e Investigador sobre las condiciones laborales en la actualidad, los cambios producidos en la última década y detectar los problemas relacionados con las tareas del PDI: Docencia, Investigación y Gestión; y una segunda, que parte de la información obtenida en la primera fase, que aborda no sólo la percepción sino también la valoración y situación real del PDI en las universidades públicas valencianas.

En esta segunda fase se empleará una metodología cuantitativa que permita generalizar los resultados obtenidos en la primera fase exploratoria. Las cuestiones metodológicas se detallan con mayor detenimiento y profundidad en el apartado de metodología.

El estudio ha sido diseñado y desarrollado por Eixam Estudis Sociològics, siendo Aida Vizcaíno Estevan y Yaiza Pérez Alonso las responsables del estudio. Se ha contado con el asesoramiento técnico de los profesores Héctor Monterde i Bort (UVEG), Salomé Moreno Navarro (UPV) y Joaquim Arlandis Navarro (UPV) y con el apoyo del sindicato STEPV.

Este documento resume la información más interesante recogida en el informe de resultados. Para la consulta de los datos desagregados por las variables universidad de pertenencia y categoría profesional, así como para la profundización en las temáticas tratadas en este resumen, se debe consultar el informe completo. La estructura es la siguiente: la introducción, en la que se presenta el estudio y la estructura del mismo; la metodología, donde se especifican las técnicas de investigación social utilizadas para la extracción de la información y los criterios técnicos aplicados en las distintas fases del estudio; el análisis cualitativo de la información y el análisis cuantitativo de los datos; y el cuarto, relativo a las reflexiones finales.

2. METODOLOGÍA

Dadas las características del objeto de estudio, se ha diseñado una estrategia metodológica en el marco de la investigación multimétodo, es decir, una combinación de técnicas de recogida de la información cuantitativas y cualitativas. Esta combinación se realiza a partir de la articulación metodológica, concretamente a través de la complementación encadenada “en el sentido de que la investigación se desarrolla en fases consecutivas que mantienen entre sí relaciones de dependencia” (Alvira, F. y Serrano, A.; 2015, 91). Unas fases influyen sobre otras, pero no existe subordinación entre las diferentes técnicas empleadas.

Como ya se ha comentado en la introducción, el estudio se divide en dos fases, una primera fase exploratoria en la que se aplican técnicas cualitativas cuyo fin es describir y comprender la situación del PDI en relación a las condiciones laborales actuales, y una segunda fase en la que se aplica la técnica de la encuesta con la finalidad de medir de manera objetiva opiniones y valoraciones del PDI para esbozar una radiografía de su situación. Los resultados de la primera fase sirven de base para el diseño y elaboración del cuestionario empleado en la segunda fase de la investigación.

2.1. Metodología cualitativa

En la primera fase se ha optado por la realización de **grupos nominales**, una técnica implicativa que sirve para diagnosticar, formular y priorizar propuestas de actuación de manera participada, en este caso, para detectar los distintos problemas percibidos por el PDI.

Los talleres se han desarrollado en la Universitat Politècnica de València y en la Universitat de València, los días 6 de julio y 24 de octubre de 2014 respectivamente. Esta técnica, el grupo nominal, se ha diseñado a partir de los objetivos del estudio, tomando como criterio principal de agrupación las categorías profesionales universitarias, concretamente, la pertenencia a las distintas categorías profesionales del Personal Docente e Investigador: catedrático/a, titular universitario/a, titular de escuela universitaria, contratado/a doctor/a, colaborador/a, ayudante doctor/a, ayudante, y asociado/a.

La estructura seguida en ambos casos ha sido en un primer momento abordar la valoración de las condiciones sociolaborales del PDI y su transformación en los últimos diez años; en un segundo momento, detectar los principales problemas del PDI y de la categoría profesional en particular; y finalmente, conocer la percepción de los participantes respecto a las funciones asignadas al personal universitario, esto es, docencia, investigación y gestión. A partir de esta estructura se articula el grupo nominal y el cuestionario online, es decir, las dos herramientas de extracción de información de esta investigación.

En el grupo realizado en la UPV se contó con 23 profesores pertenecientes a siete categorías profesionales mientras que en la UVEG se contó con 13 profesores pertenecientes a seis de las categorías profesionales.

2.2 Metodología cuantitativa

En la segunda fase del estudio se ha realizado un cuestionario online a partir de la información obtenida en los talleres realizados previamente. El diseño del mismo se realizó durante los meses de enero a mayo de 2015 y se inició el trabajo de campo en el mes de julio de 2015 hasta el mes de febrero de 2016. Se invitó formalmente mediante un correo electrónico a toda la comunidad docente de las cinco universidades públicas valencianas a participar en el estudio.

El universo del estudio lo componen 10.665 profesores pertenecientes a las cinco universidades públicas valencianas. La fórmula empleada para calcular la muestra es la de poblaciones finitas, el nivel de confianza es de un 95,5% y el error asumido es de $\pm 2,65\%$. La muestra obtenida está formada por 1.206 individuos. La muestra es representativa del universo de estudio. Y a excepción del caso de la muestra obtenida de la Universidad Miguel Hernández, las muestras por cada universidad son representativas de cada estrato.

Tabla 1. Población, muestra diseñada y muestra obtenida por universidad.

	Nº	Muestra diseñada	Muestra obtenida
Universitat Jaume I	1.054	113	118
Universitat de València	3.561	315	350
Universitat Politècnica de València	2.628	246	326
Universitat d'Alacant	2.404	208	350
Universidad Miguel Hernández	1.018	88	43
Dos universidades			19
	10.665	970	1.206

La estructura del cuestionario se divide en tres bloques:

- Bloque 1: Características sociodemográficas del encuestado/a.
- Bloque 2: Las condiciones sociolaborales del PDI: valoración general, valoración de las categorías profesionales y percepciones sobre diferentes aspectos vinculados a la práctica profesional.
- Bloque 3: Las tarea del PDI: valoración, inversión de tiempo, importancia, percepción, calificativos, etc. y principales problemas de cada una de ellas.

Para el tratamiento de los datos y la creación de tablas de contingencia, se ha utilizado la variable universidad de pertenencia y la variable categoría profesional de pertenencia (en adelante, variable categoría profesional).

Respecto a la variable universidad de pertenencia, no se ha considerado la eventual pertenencia a dos universidades diferentes y la variable categoría profesional se ha reconfigurado en cinco grandes categorías (catedráticos/as, titulares, indefinidos/as, profesorado en formación, asociados/as) que engloben las ocho categorías existentes (catedráticos/as, titulares universitarios/as, titulares de escuela universitaria, contratado/a doctor/a, ayudante doctor/a, ayudante, colaborador/a, asociados/as).

Cabe especificar varias consideraciones a propósito de la presentación de los gráficos de este resumen del informe:

1. Como se verá a continuación, los gráficos muestran la distribución porcentual de las frecuencias. En algunas ocasiones no se alcanza el 100% porque se ha tomado la decisión de no incluir las categorías de “otros” o grupos no relevantes, primándose la estética del gráfico al contenido del mismo. No obstante, las tablas completas relativas a cada gráfico pueden consultarse en el anexo de este informe.
2. Se ha tomado la decisión de no incluir pie de gráfico o tabla que incluya la fuente de los datos ya que las tablas y los gráficos presentados en este informe son producto del estudio llevado a cabo por este equipo investigador. Se ha entendido que es una redundancia que no aporta valor al contenido y por eso se ha decidido no incluir.

3. ANÁLISIS

A continuación se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de las técnicas de investigación descritas en el apartado anterior. En primer lugar, se exponen los resultados cualitativos obtenidos en la primera fase del estudio. Y en segundo lugar, se exponen los resultados del trabajo de campo cuantitativo desarrollado en la segunda fase del estudio, concretamente, a través de la aplicación de la técnica de la encuesta.

3.1. Análisis cualitativo

A continuación se presentan los diferentes ejes que han estructurado los grupos nominales: las transformaciones percibidas en la última década, los principales problemas de cada categoría profesional mostrados por el PDI de cada una de las universidades y la percepción y valoración de las tareas del PDI, concretamente, en materia de docencia, investigación y gestión administrativa vinculada a las tareas del docente (dicha gestión no está relacionada con los cargos de gestión administrativa).

Para focalizar la atención en las voces de los participantes en los grupos nominales se emplean las palabras textuales de sus discursos de manera que permitan acercarnos a su realidad a través de la literalidad y significado de sus palabras. En este sentido, destacar que se ha llevado a cabo la transcripción selectiva de sus discursos para presentar los resultados de este informe.

Transformaciones percibidas en la última década

Los cambios en la legislación y en los planes docentes universitarios han repercutido directamente sobre las condiciones sociolaborales del personal docente universitario. Esas transformaciones se han producido en los últimos 10-15 años, por lo que era necesario conocer la percepción de ese cambio entre los participantes de los grupos. En este sentido, la práctica totalidad del profesorado de ambas universidades señala la existencia de cambios en la última década respecto a sus condiciones sociolaborales.

En todos estos casos se percibe un empeoramiento de sus condiciones, señalando principalmente:

- Disminución del poder adquisitivo por la reducción de salarios.
- Aumento de la carga docente.
- Aumento de la carga investigadora con la consecuente presión por la publicación y difusión, especialmente en revistas/espacios de impacto.
- Aumento de la burocracia y tareas administrativas.
- Fragmentación de las asignaturas.

- Dificultades en la organización de asignaturas compartidas entre diferentes profesores/as.
- Cambios en los planes de estudio (grado, máster, Plan Bolonia, etc.).
- Disminución en los recursos para la docencia.

No obstante, los participantes de ambas universidades también han señalado los cambios positivos ocurridos en la última década:

- Mejora de los procesos para la gestión y administración gracias a los soportes electrónicos.
- Apoyo de los diferentes centros para la investigación (exclusivamente señalado por los participantes pertenecientes a la UPV).
- Mejora de las condiciones, mobiliario y equipamientos del profesorado.

Principales problemas del PDI

En este segundo apartado, se expone la priorización de los problemas detectados según su categoría profesional y la universidad de origen.

Catedráticos/as	
UPV	UEVG
<ul style="list-style-type: none"> – Variabilidad en la carga docente respecto a los sexenios. – Dificultad en la valoración de la capacidad investigadora (campos científicos). – Masificación y concentración de alumnos en algunas asignaturas mientras que en otras asignaturas hay escasa matriculación. 	<ul style="list-style-type: none"> – Disminución del salario. – Exceso tareas administrativas. – Excesivas horas de docencia en relación a la exigencia de la investigación.

Titulares universidad	
UPV	UEVG
<ul style="list-style-type: none"> – Dificultad de promoción (tapón). – Dificultades en la implantación del Plan Bolonia. – Falta de recursos para la investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> – Degradación de la docencia. – Subordinación de la docencia al reconocimiento en investigación. – Progresiva ausencia del compromiso social de la universidad con la sociedad.

Titulares Escuela Universitaria	
UPV	UEVG
<ul style="list-style-type: none"> – Sobrecarga de trabajo (docencia e investigación). – Atribución y carga docente por encima de su categoría. – Remuneración por debajo de las funciones. 	

Contratados/as doctor/a	
UPV	UVEG
<ul style="list-style-type: none"> – Falta de proyección e itinerario profesional (no equiparados a TU). – Excesiva carga docente. – JCR (evaluación). 	<ul style="list-style-type: none"> – Salario irrisorio y no ajustado a la realidad y exigencia de formación, responsabilidad y dedicación. Existe la sensación de la realización de un mismo trabajo que el TU pero un desigual salario. – Descompensación entre la dedicación de tiempo a la docencia y a la investigación. – Falta de posibilidades reales de promoción y problemas derivados de las acreditaciones de la carrera académica.

Ayudantes doctor/a	
UPV	UVEG
<ul style="list-style-type: none"> – Desorientación por los continuos cambios en las condiciones de la carrera, requisitos poco claros y objetivos. Ausencia itinerario profesional. – Limitación de esa figura a su proyección (acceso restringido, proyectos, mínimos...). – Carga docente excesiva para cumplir con la investigación (y tiempo). 	<ul style="list-style-type: none"> – Inestabilidad y precariedad laboral. – Baja remuneración respecto al curriculum. – Masificación impide la innovación docente en el aula.

Colaboradores/as	
UPV	UVEG
<ul style="list-style-type: none"> – Exceso de docencia. – Falta de tiempo para la investigación que se exige. – Son una figura poco relevante dentro de la estructura (poca autonomía). 	

Asociados/as	
UPV	UVEG
<ul style="list-style-type: none"> – Responsabilidades por encima de lo estipulado. – Poco reconocimiento. – Perversión de nuestro contrato (sueldos). 	<ul style="list-style-type: none"> – Eliminación de la memoria investigadora del departamento. – Falta de consideración respecto a otras figuras. – Imposibilidad de investigación, imposible la conciliación de la vida laboral, universitaria y familiar. – Inestabilidad en la asignación de asignaturas y poca correspondencia en la tarea de los contenidos.

Valoración de las funciones de PDI

Respecto a la valoración que los protagonistas tienen de cada una de las tareas asociadas al PDI, se les pidió que valoraran los elementos que más les gustaban y los que menos, para de esa

manera, poder conocer mejor la situación del PDI y posibilitar el establecimiento de líneas de mejora futuras.

Respecto a los elementos positivos o mejor valorados para cada tarea, en general, en ambas universidades se señalan los mismos elementos.

Tabla 2. Valoración positiva de las tareas de PDI, por universidades.

Docencia		Investigación		Gestión	
UPV	UVEG	UPV	UVEG	UPV	UVEG
Relación con el alumno		Publicar	Resolución problemas	Trabajar en equipo	
Aprendizaje		Colaboración en equipos multidisciplinares		Toma de decisión	
Transmisión de conocimientos		Descubrir	Transmisión conocimiento	Funcionamiento de la UPV	Mejora de procesos
Dar clase	Enseñar				

La relación con el alumno, el aprendizaje y la transmisión de conocimiento son los elementos mejor valorados en la docencia para ambas universidades.

Respecto a la investigación se observan más diferencias entre universidades. Para la UPV publicar y descubrir son los elementos mejor valorados mientras que para la UVEG son la resolución de problemas y la transmisión de conocimiento los más destacados. En ambas universidades la colaboración en equipos multidisciplinares es una de las características más valoradas de la investigación.

Finalmente en las tareas de gestión, trabajar en equipo y la toma de decisiones son los elementos mejor valorados. El funcionamiento interno de la propia universidad para la UPV y la mejora de los procesos para la UVEG son las especificidades más señaladas entre ambas instituciones.

Respecto a las ideas o adjetivos en negativo asociados a las diferentes tareas del PDI, hay muchas similitudes entre ambas universidades.

Tabla 3. Valoración negativa de las tareas de PDI, por universidades.

Docencia		Investigación		Gestión	
UPV	UVEG	UPV	UVEG	UPV	UVEG
Examinar y evaluar		Burocracia y justificación		Excesiva burocratización	
Masificación		Falta de recursos		Relación con el PAS	
Monotonía		Sobrevaloración	Poco reconocimiento	Falta de coordinación	Presiones
Comportamiento alumnos		Presión		Excesivo tiempo	

En la docencia, los principales inconvenientes son los exámenes y la evaluación, la masificación de las aulas, la monotonía de las clases y el comportamiento de los alumnos (irrespetuosos,

exigencias, etc.). En ambas universidades coinciden en señalar éstos como los principales problemas de la docencia.

Respecto a la investigación, el problema más señalado es la excesiva burocratización y la necesidad de justificación de la investigación; la falta de recursos y la presión. Es interesante observar como para los profesores de la UPV, se produce una sobrevaloración de la investigación mientras que para los de la UVEG ocurre todo lo contrario, señalan la falta de reconocimiento.

Finalmente, la gestión universitaria se asocia a una excesiva burocratización y la compleja relación con el PAS, sea porque se percibe que se realizan tareas propias de dicho colectivo o porque se percibe que no se recibe el suficiente apoyo por parte del PAS. El excesivo tiempo requerido para realizar las tareas de gestión se ha señalado en ambas universidades, mientras que se produce cierta especificidad en la UPV al resaltar la falta de coordinación en la gestión mientras que desde la UVEG señalan presiones a las que están sometidos el PDI encargado de llevar a cabo tareas de gestión.

3.2. Análisis Cuantitativo

Como se ha especificado en el apartado de metodología, para la elaboración del estudio se ha llevado a cabo una estrategia metodológica multimétodo, concretamente, la articulación de los diferentes métodos utilizados se realiza por complementación encadenada, es decir, en primer lugar se realizan los grupos nominales y a partir de la información obtenida mediante esta técnica se diseña el cuestionario para aplicar la técnica de la encuesta. Por lo tanto, las preguntas del cuestionario realizado surgen de la información obtenida mediante los grupos nominales.

En este bloque se realiza el análisis de los datos obtenidos a partir del cuestionario online. El objetivo es conocer qué opina el profesorado universitario de los centros públicos valencianos sobre sus propias condiciones sociolaborales. Se realiza un análisis en profundidad de dos de las variables principales: la variable universidad de pertenencia, esto es, qué opinan en cada una de las cinco universidades públicas valencianas; y la variable categoría profesional, esto es, qué opinan las diferentes categorías profesionales existentes entre el profesorado universitario.

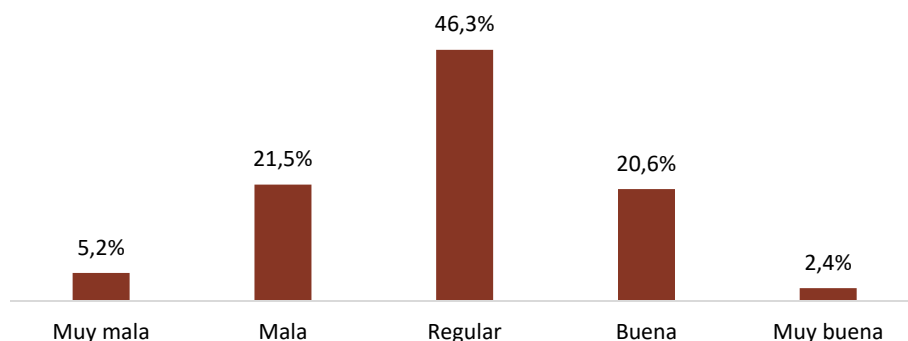
La estructura de este bloque, el más extenso del informe, se conforma de los siguientes apartados: la valoración de la situación general acerca de las condiciones sociolaborales, la valoración de la situación de las categorías profesionales, las afirmaciones sobre las condiciones que existen en el imaginario colectivo, los principales problemas asociados a las tareas del PDI, los calificativos asociados a las tareas del PDI, la percepción sobre las funciones del PDI.

Una valoración del pasado, presente y futuro

En este apartado se realiza la fotografía panorámica de la situación del profesorado en las universidades públicas valencianas en referencia a las condiciones sociolaborales del PDI. En este sentido, se va a analizar la situación general, la situación por universidad, la situación por categoría profesional así como la valoración del pasado y del presente y las expectativas de futuro en relación a la situación del profesorado universitario.

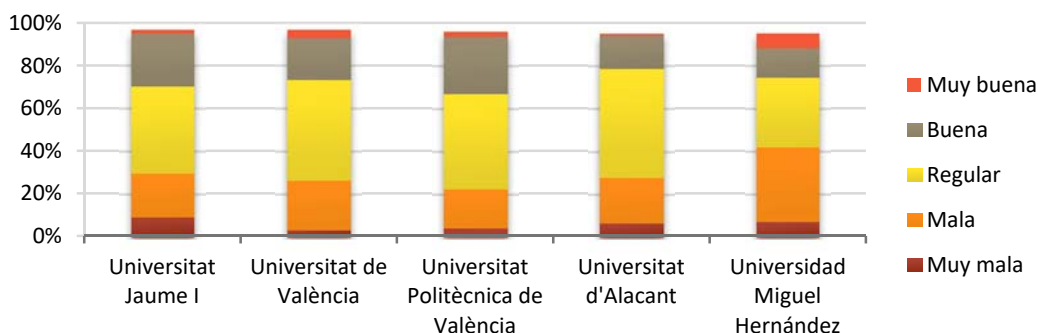
Respecto a la **situación general del profesorado** en la universidad pública valenciana, la percepción generalizada es más o menos equilibrada entre las posiciones muy mala – mala y buena – muy buena, es el valor central el que inclina la balanza hacia el espacio negativo al identificarse como regular en un 46% de las ocasiones (véase gráfico 1).

Gráfico 1. Distribución porcentual según la valoración de la situación general del profesorado.



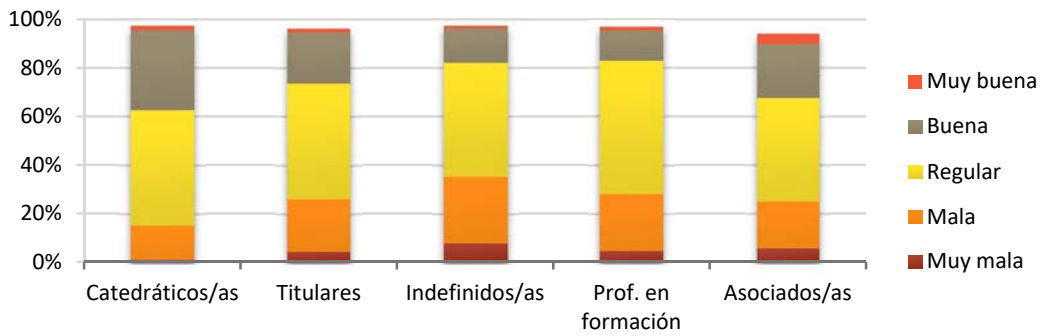
La situación general, prestando atención a la variable universidad de pertenencia, no varía sustancialmente, observándose una percepción preferentemente negativa en todas las universidades públicas valencianas (véase gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución porcentual según la valoración de la situación general del profesorado por universidad de pertenencia.



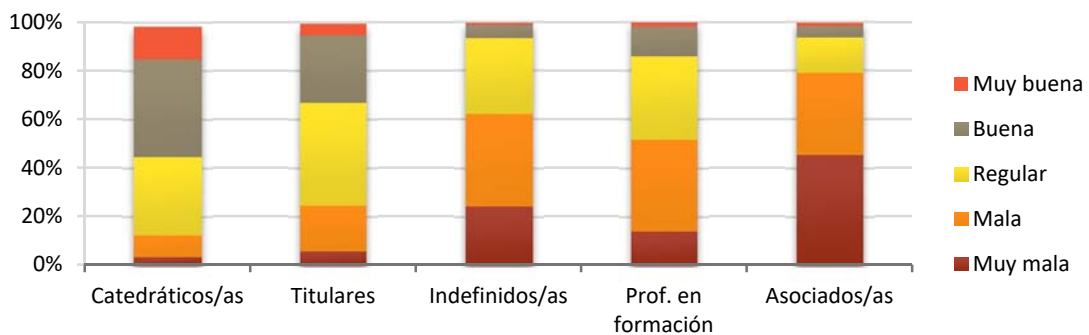
Si se atiende a la variable categoría profesional, se observa como son los catedráticos/as y los asociados/as quienes presentan una visión menos negativa de la situación, aún con todo, todas las categorías sitúan por encima del 60% la percepción muy mala–mala–regular (véase gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución porcentual según la valoración de la situación general del profesorado por categoría profesional.



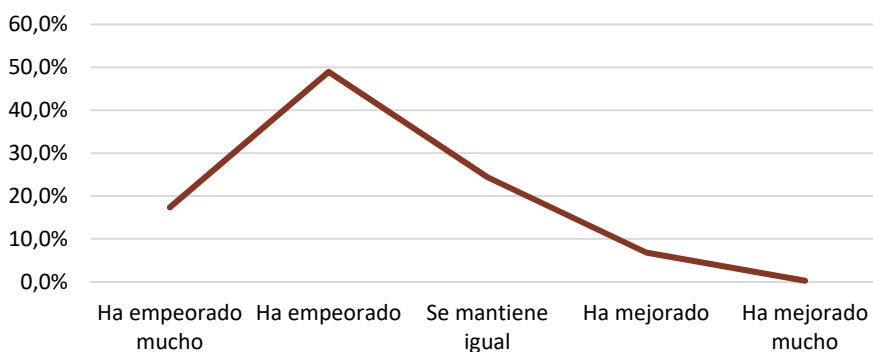
El gráfico 4 hace referencia a la **autopercepción**, es decir, la percepción que tiene cada categoría profesional sobre su propia categoría de pertenencia, son los catedráticos/as quienes muestran resultados más positivos, mientras que son el profesorado en formación, los indefinidos/as (60% muy mala o mala) y los asociados/as (80% muy mala o mala) quienes más descontentos o críticos son con sus condiciones sociolaborales.

Gráfico 4. Distribución porcentual según la valoración de la situación general de la propia categoría profesional (autopercepción).



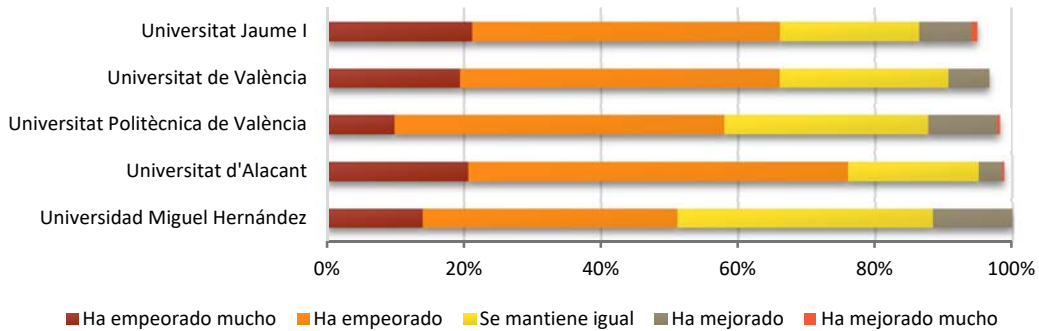
Es importante tener una perspectiva diacrónica, pasada y futura, sobre la evolución de las condiciones sociolaborales. En este sentido, la comparación entre una referencia temporal de hace cinco años (2010-2011) y el presente (2015-2016) muestran como la situación ha empeorado para un 70% de los encuestados. Dicho de otro modo, menos del 10% de los encuestados opinan que su situación ha mejorado en los últimos cinco años (véase gráfico 5).

Gráfico 5. Distribución porcentual según la valoración de la percepción del pasado.



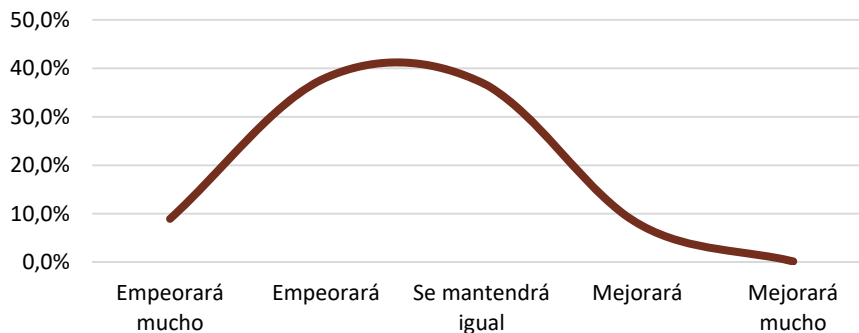
Como se observa en el gráfico 6, analizando la variable diacrónica para cada una de las universidades públicas valencianas se observa una tendencia similar a excepción de la Universitat d'Alacant donde los resultados son más negativos que en el resto de centros universitarios.

Gráfico 6. Distribución porcentual según la valoración de la percepción del pasado por universidad de pertenencia.



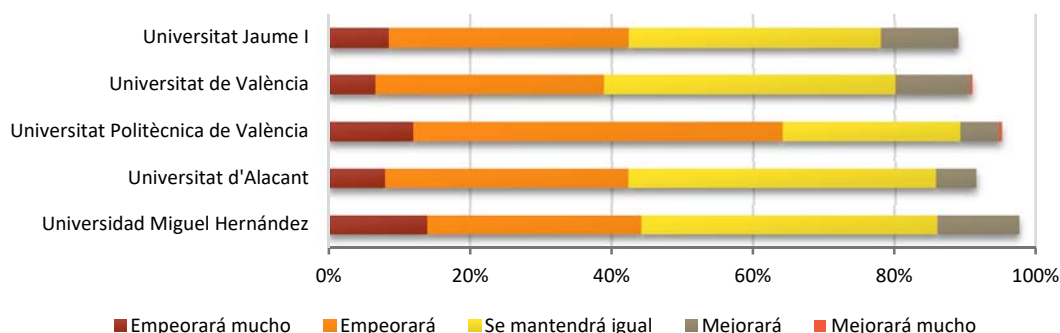
Y finalmente para cerrar el apartado relativo a la situación general, es interesante conocer las perspectivas de futuro en los próximos años para tener una valoración de la confianza de acción en el presente para mejorar o no el futuro. En este sentido, los resultados obtenidos muestran esa desconfianza en la mejora de las condiciones sociolaborales ya que cerca del 50% cree que empeoraran o empeorarán mucho y el 38% se mantendrán igual; es decir, tan sólo el 10% es optimista respecto al futuro (véase gráfico 7).

Gráfico 7. Valoración de las expectativas de futuro.



Estos mismos resultados se reflejan al introducir la variable universidad de pertenencia, viéndose en las cinco universidades posiciones pesimistas respecto al futuro próximo en materia de condiciones sociolaborales. La Universitat Politècnica de València presenta los resultados más críticos superando el 60% (véase gráfico 8).

Gráfico 8. Valoración de las expectativas de futuro por universidad de pertenencia.

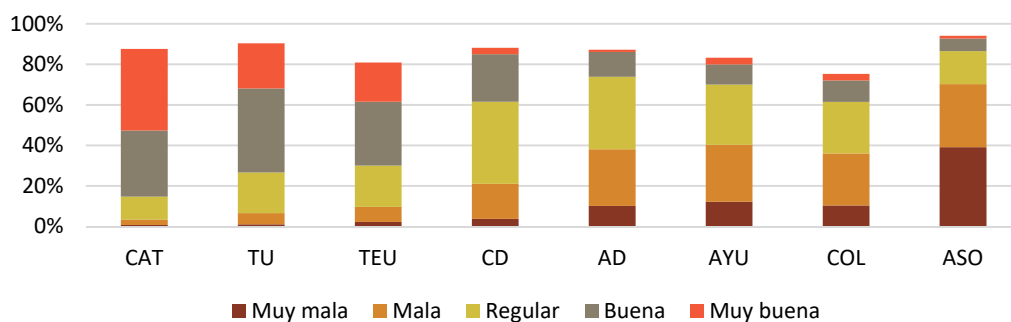


Valoración de las condiciones laborales por categoría profesional

En este apartado se analiza la imagen que se tiene de cada una de las categorías profesionales, tanto a nivel general, como por universidad de pertenencia y por categoría profesional.

En el gráfico 9 se expone la valoración de las condiciones laborales actuales de cada una de las categorías profesionales, en las que se observa como las categorías de colaborador/a, ayudante y ayudante doctor/a son las que tienen una valoración considerada muy mala-mala por los encuestados, con valores superiores al 38%. Destaca sobremanera el grupo de asociados/as con una valoración negativa superior al 70%. Por el contrario, los titulares (universitarios/as y de escuela universitaria) tienen una valoración buena (buena–muy buena) de entre el 50%-70% y los catedráticos/as de más del 73%.

Gráfico 9. Distribución porcentual según la valoración de las condiciones laborales que hacen de cada una de las categorías profesionales¹.

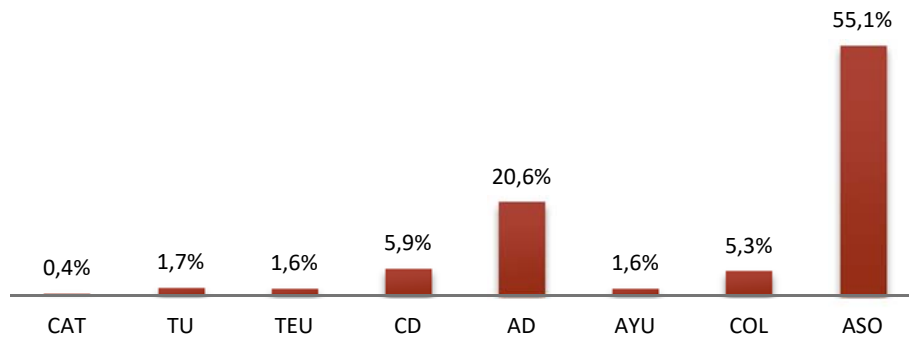


La categoría profesional que está **en peor situación** según la valoración de los encuestados es la figura del o la asociada con gran distancia respecto del resto de categorías (véase gráfico 10). Esta percepción se refleja en los tres niveles de análisis: el general, según la universidad de pertenencia y la autopercepción (por categoría profesional). Los resultados muestran que en

¹ En los gráficos 9 y 10, las abreviaturas corresponden de la siguiente manera: CAT = catedráticos/as; TU = titular universitario/a; TEU = titular de escuela universitaria; CD = contratado/a doctor/a; AD = ayudante/a doctor/a; AYU = ayudante doctor/a; COL = colaborador/a; ASO = asociado/a.

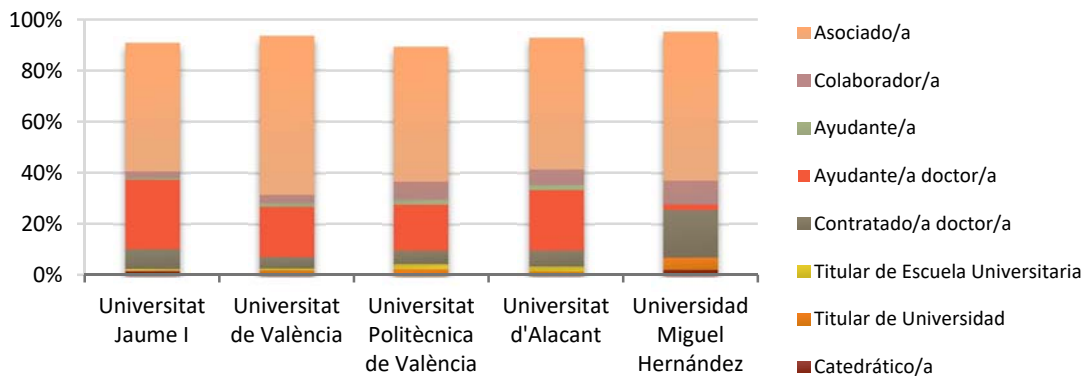
más del 50% de las ocasiones se percibe al asociado o asociada como la categoría profesional con peores condiciones laborales.

Gráfico 10. Distribución porcentual según la valoración de la categoría profesional en peor situación.



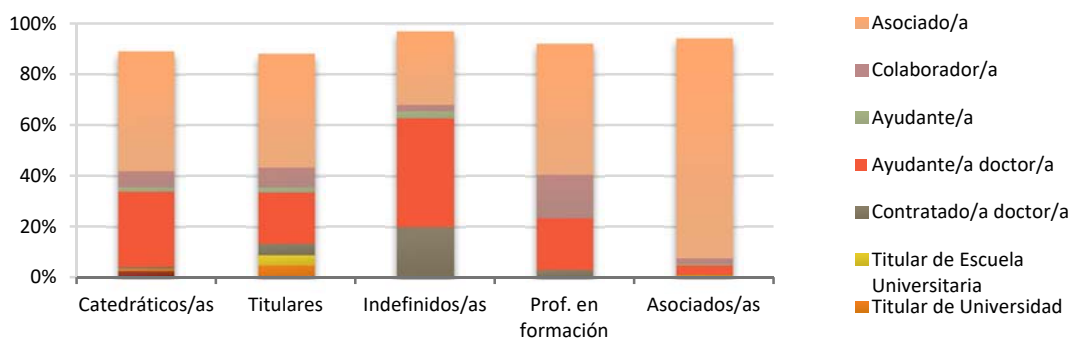
Como se observa en el gráfico 11, entre las universidades estudiadas no se observan grandes diferencias con respecto al grupo de los asociados/as, aunque sí ligeramente diferentes respecto a la valoración de la situación de los ayudantes doctores/as. En este sentido, la Universidad Miguel Hernández es la que muestra mayores diferencias en su percepción de las categorías en comparación con las otras universidades.

Gráfico 11. Distribución porcentual según la valoración de la categoría profesional en peor situación por universidad de pertenencia.



El gráfico 12 muestra que, en todos los grupos de profesorado excepto en los indefinidos, la mayoría de los encuestados considera a los asociados y asociadas el grupo con peores condiciones sociolaborales. Desde la óptica de la autopercepción, los asociados y asociadas son, además, el único grupo que se considera a sí mismo el grupo en peor situación, llegando a ser ésta la percepción del 87% de sus encuestados.

Gráfico 12. Distribución porcentual según la valoración de la categoría profesional en peor situación por categoría profesional de pertenencia.



De afirmaciones e imaginarios

En este apartado se presentan los resultados sobre una serie de afirmaciones propuestas que ilustran los problemas o situaciones detectados acerca de las condiciones sociolaborales del profesorado universitario. A través de este análisis se puede esbozar el ambiente actual en esta materia pero, sobre todo, permite trazar las líneas de actuación futuras para la mejora de las mismas. Es por ello que el presente apartado constituye uno de los pilares fundamentales del estudio presentado.

La tabla sobre la distribución porcentual de las afirmaciones sobre las condiciones sociolaborales del PDI muestra dos resultados contundentes en el que cerca del 70% de los encuestados está de acuerdo: una es que “Los sueldos se reducen pero no la carga docente, investigadora y gestora” y otra “La figura de asociado/a se ha pervertido para encubrir la contratación de mano de obra barata para la universidad”.

En ambas se observa un posicionamiento crítico ante la situación actual del PDI de las universidades valencianas. Las afirmaciones donde hay un consenso en torno al 50% son las siguientes: “En la tarea profesional se valoran más las tareas de investigación que las docentes y de gestión”, “El reconocimiento académico se mide mayoritariamente en relación a la investigación publicada”, “La excesiva carga docente dificulta la dedicación a la investigación” y “Acreditarse no es garantía de promoción”; todas ellas referidas a las tareas del PDI. Y el resto de afirmaciones muestran una distribución más equilibrada entre una, dos o más opciones, mostrando menos evidencia de la situación.

Tabla 3. Distribución porcentual según el grado de acuerdo en las afirmaciones sobre las condiciones sociolaborales.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (indiferente)	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La bajada del sueldo por los recortes es muy notoria	2,6%	8,2%	19,0%	38,2%	29,0%
Los sueldos se reducen pero no la carga docente, investigadora y gestora	1,8%	2,3%	4,5%	19,0%	71,2%
La figura de asociado se ha pervertido para encubrir la contratación de mano de obra barata para la universidad	1,6%	2,0%	6,8%	18,5%	68,1%
La estabilización del profesorado contratado temporal debería ser el criterio principal a la hora de conceder plazas por delante de la promoción	6,0%	10,0%	18,2%	24,2%	35,6%
La facilitación de la conciliación laboral debe ser un criterio determinante en la asignación de asignaturas y horarios	3,8%	8,5%	19,2%	33,2%	33,1%
En la tarea profesional se valoran más las tareas de investigación que las docentes y de gestión	4,6%	10,0%	10,7%	24,0%	48,5%
El reconocimiento académico se mide mayoritariamente en relación a la investigación publicada	2,7%	4,8%	5,9%	28,9%	55,9%
La excesiva carga docente dificulta la dedicación a la investigación	2,2%	7,5%	12,3%	25,1%	50,5%
Considero que se debería valorar la gestión administrativa ² vinculada a la docencia y la investigación en la acreditación	7,2%	7,5%	15,1%	29,0%	36,0%
Los criterios para promocionar se cambian continuamente, lo que imposibilita su preparación	1,8%	7,1%	22,2%	32,0%	28,1%
Acreditarse no es garantía de promoción	1,5%	2,0%	10,9%	28,9%	48,7%

Los problemas cotidianos

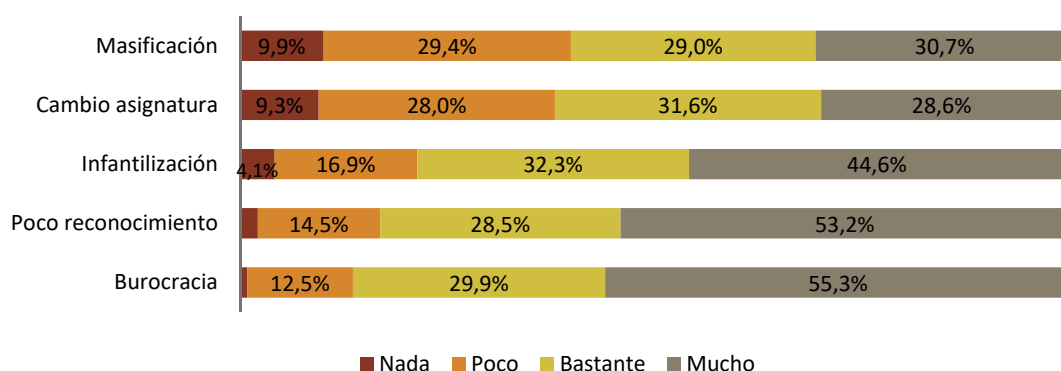
Este apartado recoge los principales problemas que el profesorado asocia a las tareas del PDI. El objetivo es detectar cuáles son los elementos percibidos por el profesorado como obstáculos o problemas en las tareas asociadas al PDI en materia de docencia, investigación y gestión. La identificación de estos problemas permite diseñar y replantear nuevos escenarios para el ejercicio de la profesión del PDI. Los problemas vinculados a la docencia, investigación y gestión por los que se ha preguntado en el cuestionario, se extrajeron de los grupos nominales realizados en la primera fase del estudio.

²Gestión administrativa vinculada a la labor docente e investigadora, no relacionada con los denominados cargos de gestión.

Los problemas detectados para la **docencia** han sido: masificación de las aulas (Masificación), cambio de asignatura a impartir en cada curso (Cambio asignatura), infantilización del alumnado (Infantilización), poco reconocimiento o valoración de la tarea docente (Poco reconocimiento) y excesiva burocracia (Burocracia).

Como se observa en el gráfico 14, los problemas principales asociados a la docencia que destacan los encuestados son la “excesiva burocracia” y el “poco reconocimiento” de la tarea docente (85,2 % y 81,7 % de los encuestados/as, respectivamente, consideran que son problemas en bastante o gran medida); a continuación, otro problema destacado es la “infantilización” (76,9%); y finalmente, el “cambio de asignatura” y la “masificación” (60,2 % y 59,7 % respectivamente).

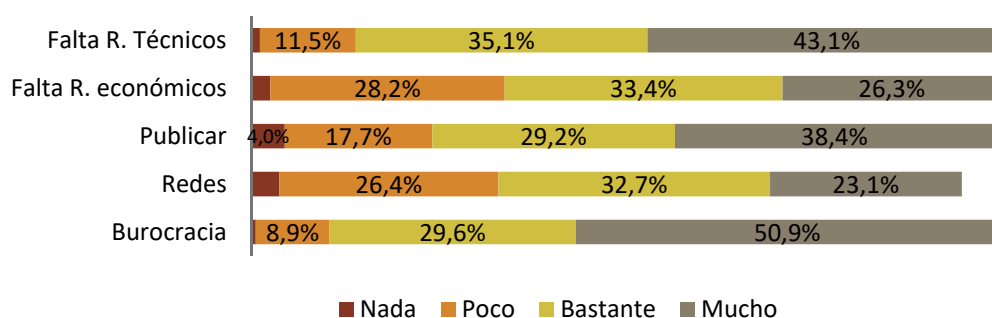
Gráfico 14. Distribución porcentual según la valoración de los problemas asociados a la docencia.



Los problemas detectados para la **investigación** han sido: falta de recursos técnicos (Falta R. técnicos), falta de recursos económicos (Falta R. económicos), dificultades para publicar en revistas de impacto (Publicar), ausencia de redes que favorezcan sinergias intra e interuniversitarias (Redes) y excesiva burocracia (Burocracia).

Los cinco problemas presentados sobre la investigación muestran valoraciones diferentes entre sí, siendo la “burocracia” (80%) y la “falta de recursos técnicos” (78%) los valorados como problemas más importantes. Los “recursos económicos” y “la ausencia de redes que favorezcan las sinergias o relaciones interuniversitarias” son considerados menos problemáticos que el resto (véase gráfico 15).

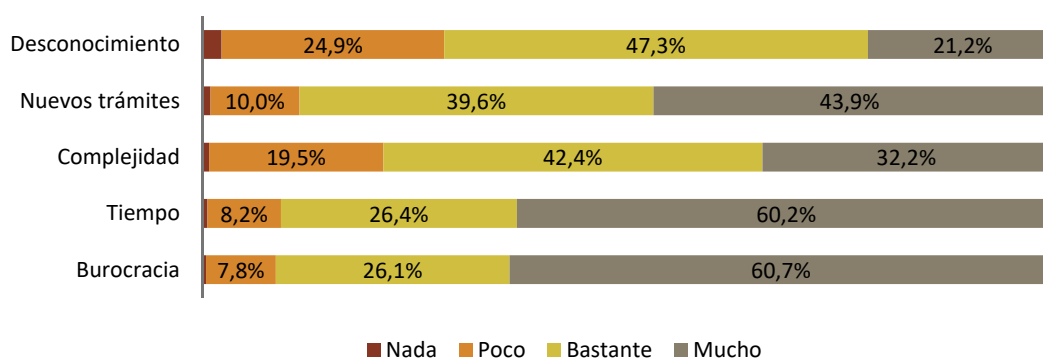
Gráfico 15. Distribución porcentual de los problemas asociados a la investigación.



Los problemas detectados para la **gestión** han sido: desconocimiento de los trámites (Desconocimiento), implantación de nuevos trámites (Nuevos trámites), complejidad de los trámites (Complejidad), pérdida sustancial de tiempo en la cumplimentación de documentos administrativos (Tiempo) y excesiva burocracia (Burocracia).

En esta última tarea, la de la gestión administrativa, aparecen dos claros problemas importantes como son “tiempo” y “burocracia” en los que más del 85% de los resultados se consideran “bastante” y “mucho” siendo esta última muy superior, con cerca del 60% en ambos casos. A continuación le sigue el problema de los “nuevos trámites” con una percepción problemática importante (“mucho”). A mayor distancia cuantitativa y cualitativa aparecen “la complejidad” y “desconocimiento de los trámites” que tienen una consideración de “poco” en torno al 20% y 25% respectivamente, y de “bastante” en torno al 45% (véase gráfico 16).

Gráfico 16. Distribución porcentual según la valoración de los problemas asociados a la gestión.



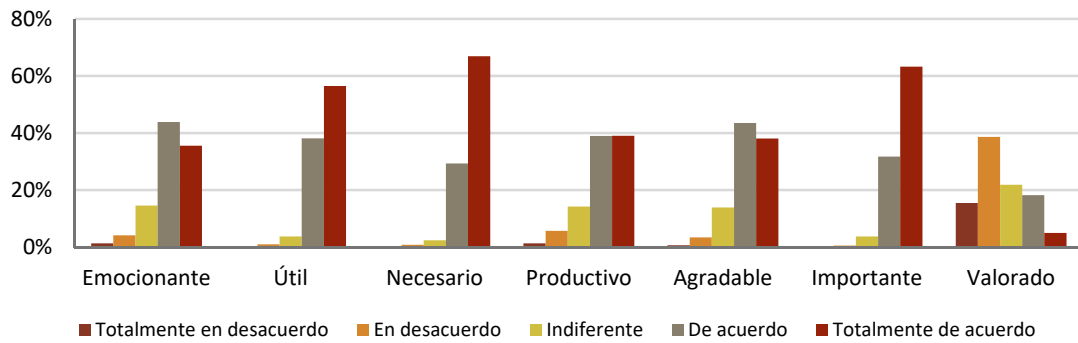
Los calificativos asignados a las tareas del PDI

En este apartado se analizan los calificativos asociados a cada una de las tareas del PDI: docencia, investigación y gestión. El objetivo es analizar la valoración de las tres tareas asociando a cada una de las tareas los sentimientos que les produce la realización de dichas tareas.

La elección de estos adjetivos calificativos responde a los resultados de los grupos nominales, en los que se pedía al participante que escogiera 3 adjetivos vinculados a docencia, investigación y gestión.

Los **calificativos asociados a la docencia**, en una panorámica general, se concentran mayoritariamente en “necesario”, “importante” y “útil”. Como se puede observar en el gráfico 17, destaca sobremanera que el calificativo “valorado” es prácticamente inexistente vislumbrándose, de esta manera, la percepción negativa existente entre el profesorado de la escasa valoración que se tiene de su principal tarea profesional, la docencia.

Gráfico 17. Distribución porcentual según la valoración de los calificativos asociados a la docencia.



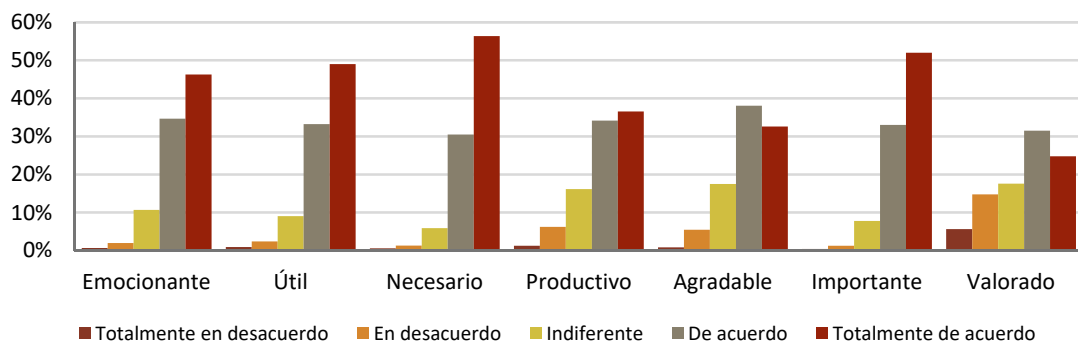
En este sentido, en la tabla 4 se presentan las medias para cada uno de los calificativos asociados a la docencia. Destacan con una media de casi el 3 sobre 5 “útil”, “necesario” e “importante”. En sentido contrario, cabe resaltar el calificativo “valorado” puesto que se sitúa en valores inferiores al 2 sobre 5 denotando la baja percepción positiva que se tiene sobre la valoración de la docencia.

Tabla 4. Media de la valoración de los calificativos asociados a la docencia.

Docencia	Media
Emocionante	2,74
Útil	2,94
Necesario	2,96
Productivo	2,71
Agradable	2,78
Importante	2,95
Valorado	1,69

En el análisis de los **calificativos asociados a la investigación** también destacan “necesario”, “importante” y “útil”, pero añaden “emocionante”; tal vez sea esta una de las particularidades y emociones que aporta la segunda de las tareas del profesorado universitario. En este caso, y con esta visión general, la investigación sí está bien “valorada”, en porcentaje menor que el resto de calificativos, pero con mucha mayor presencia en comparación con la percepción sobre la docencia (véase gráfico 18).

Gráfico 18. Distribución porcentual según la valoración de los calificativos asociados a la investigación.



Siguiendo una línea pareja a la docencia, son los calificativos “necesario”, “importante”, “útil” y “emocionante” los que obtienen mayor valoración por parte del PDI (véase tabla 5).

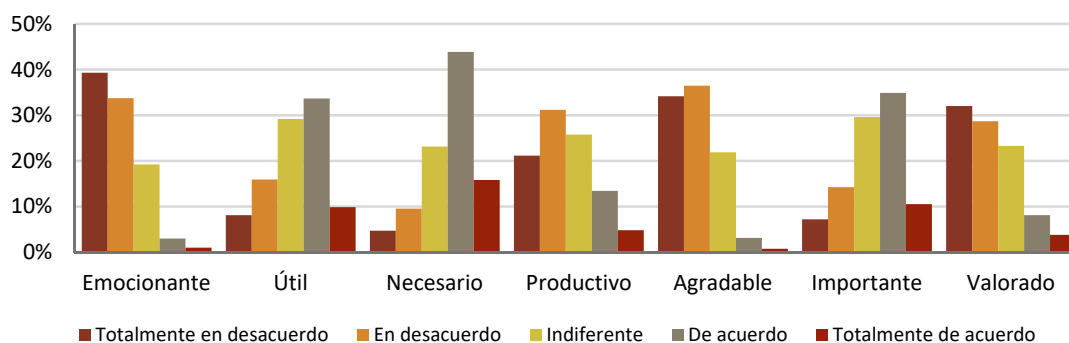
Tabla 5. Media de la valoración de los calificativos asociados a la investigación.

Investigación	Media
Emocionante	2,83
Útil	2,83
Necesario	2,90
Productivo	2,67
Agradable	2,68
Importante	2,88
Valorado	2,38

Finalmente, tal y como se puede observar en el gráfico 19, las valoraciones de los **calificativos asociados a la gestión** muestran mayores divergencias entre ellos. Para empezar, cabría señalar el alto porcentaje de valoraciones negativas (totalmente en desacuerdo y en desacuerdo) que reciben los calificativos “productivo”, “valorado”, “emocionante” y “agradable”, y en particular aquellos asociados a emociones positivas, como ocurre con los tres últimos. En contraposición, en el otro grupo de calificativos formado por “necesario”, “importante” y “útil”, reciben más valoraciones positivas que negativas, si bien de manera moderada.

Estos datos revelan una aceptación de la tarea de la gestión administrativa por parte del profesorado universitario, aunque se la asocia a calificativos negativos que lastran significativamente dicha aceptación.

Gráfico 19. Distribución porcentual según la valoración de los calificativos asociados a la gestión.



Al igual que sucede en el caso de la docencia, los calificativos asociados a la gestión que obtienen mayor valoración son “necesario”, “importante” y “útil”. Mientras que el calificativo menos valorado asociado a esta tarea es “emocionante” (véase tabla 6).

Tabla 6. Media de la valoración de los calificativos asociados a la gestión.

Gestión	Media
Emocionante	1,28
Útil	2,20
Necesario	2,47
Productivo	1,65
Agradable	1,31
Importante	2,25
Valorado	1,49

Los tiempos del PDI

En este apartado se analiza el tiempo invertido en cada una de las tareas del PDI, docencia, investigación y gestión durante la jornada laboral. En los resultados se observa la importancia asignada y la carga de trabajo asociadas a cada tarea, así como la valoración que se hace de cada una de ellas y el tiempo percibido que deberían ocupar en el día a día del profesorado universitario.

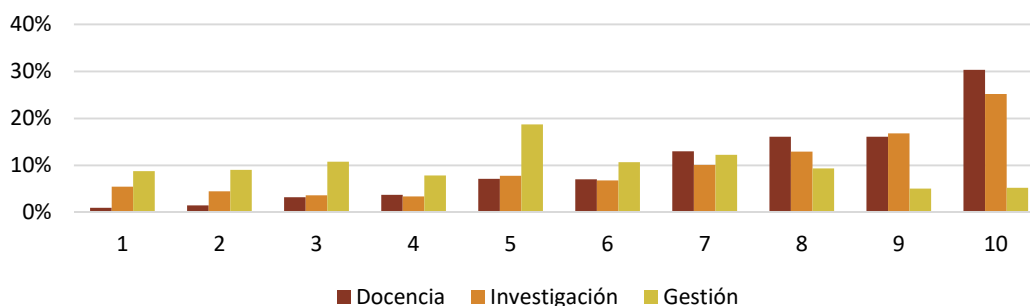
En esta primera imagen general se observa que la mayor parte del tiempo invertido se dedica a la docencia en niveles muy superiores al resto de tareas. En la tabla 7 se muestra claramente como la docencia supera la mitad del tiempo invertido en las tareas pero es sorprendente cómo, la inversión en investigación y gestión, de media, es muy similar.

Tabla 7. Porcentaje medio del tiempo percibido invertido para cada tarea del PDI

	% Medio
Docencia	50,91
Investigación	25,31
Gestión	23,78

Respecto a **la percepción de la importancia que tienen actualmente cada una de las tareas**, se observa como docencia e investigación van parejas en todas las valoraciones, siendo ligeramente superior la primera. La tarea de gestión administrativa se sitúa en valoraciones inferiores, siendo 5 su mejor nota (véase tabla 8).

Gráfico 20. Distribución porcentual de la importancia que tiene cada tarea del PDI.



En la tabla 8 se observa la media para cada una de las tareas del PDI en relación a su importancia actual. Son docencia e investigación las actividades principales para el PDI situándose en ambos casos por encima del 7 (sobre 10).

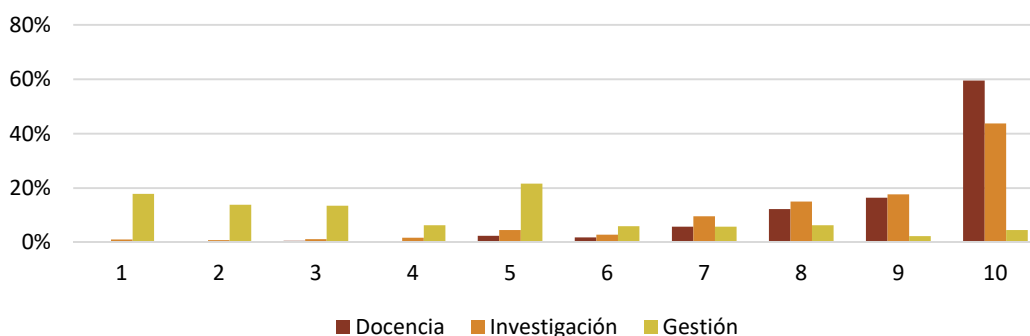
Tabla 8. Media de la importancia que tiene cada una de las tareas del PDI.

	Media
Importancia que tiene la docencia*	7,81
Importancia que tiene la investigación*	7,20
Importancia que tiene la gestión*	5,18

*Calculado sobre valores válidos

Finalmente, la **“importancia que el profesorado universitario piensa que debería tener la docencia, la investigación y la gestión administrativa”** permite conocer las expectativas sobre este asunto para, de esta manera, adecuar líneas de trabajo para su consecución. En este caso, se observa como el binomio docencia-investigación se concentra en los valores más positivos mientras que la gestión se sitúa en los valores centrales y más negativos. Se intuye cierta polarización de los resultados.

Gráfico 21. Distribución porcentual de la importancia que debería tener cada tarea del PDI.



De esta manera, la tabla 9 refleja las posiciones medias según la importancia que debería tener cada una de las tareas del PDI, destacando sobremanera la docencia con valores por encima del 9 sobre 10. También destaca la gestión, que apenas supera el 4 sobre 10.

Tabla 9. Media de la importancia que debería tener cada una de las tareas del PDI.

	Media
Importancia debería tener docencia*	9,15
Importancia debería tener investigación*	8,52
Importancia debería tener gestión*	4,21

*Calculado sobre valores válidos

4. CONCLUSIONES

Como se comentaba en la introducción, el objeto de estudio de las condiciones sociolaborales del profesorado universitario es complejo, y más en este caso en el que el universo del estudio lo conforma el profesorado de cinco universidades públicas ubicadas en el País Valenciano, cada una de ellas con su idiosincrasia.

En este estudio se han combinado distintas técnicas de investigación, por una parte, los grupos nominales y por otra parte, la encuesta. A partir del uso de las técnicas implicativas se pretende explorar la percepción del profesorado universitario, y tras esta primera familiarización y toma de contacto con el profesorado y su problemática, se diseña el cuestionario para cuantificar las percepciones, las valoraciones y las expectativas de futuro próximo del profesorado universitario.

La información recabada en el presente informe sirve como base para diseñar y desarrollar actuaciones encaminadas a mejorar la situación del profesorado y de la propia institución a través de la opinión expresada por los protagonistas de la misma. Así como, evidenciar la paulatina precarización laboral de las universidades públicas valencianas.

En este sentido, la actuación debería encaminarse en dos líneas: por un lado, la relativa a las tareas asociadas al PDI que surgen de la valoración, los problemas, la importancia y el tiempo invertido en cada una de ellas; y por otro lado, las afirmaciones existentes en el imaginario colectivo asociadas a las condiciones sociolaborales que no hacen sino indicar la percepción de la situación del profesorado en esta materia. El análisis en profundidad presentado en estos dos grandes pilares permiten vislumbrar el escenario futuro al que encaminar las diferentes líneas de actuación.

La lectura del informe y sus gráficos muestra como la variable universidad de pertenencia, esto es, la variable que agrupa las cinco universidades públicas valencianas objeto de estudio, en términos generales, no es relevante, pues pese a que existen ligeras diferencias entre las universidades, no se puede afirmar que esto se traduzca en una especificidad territorial.

Por el contrario, la variable categoría profesional, es decir, la pertenencia a una categoría o, si se prefiere, la posición ocupada en la jerarquía universitaria, es la variable que sí muestra importantes diferencias en términos generales y la que, en cuestiones sociolaborales, determina una visión de la realidad u otra.

A modo de recopilación, los catedráticos/as y los y las titulares (titular universitario/a y titular de escuela universitaria) coinciden en destacar la infantilización del alumnado (docencia), la falta de recursos económicos (investigación) y la pérdida sustancial de tiempo en la cumplimentación de documentos administrativos (gestión) como sus principales problemas. Los indefinidos/as (contratados/as doctores/as y colabores/as) señalan el poco reconocimiento de la tarea docente (docencia), la falta de recursos económicos (investigación) y la pérdida sustancial de tiempo en la cumplimentación de documentos administrativos (gestión) como sus principales problemas. Y finalmente, las categorías de profesorado en formación y asociados/as coinciden plenamente al señalar sus principales problemas: el poco reconocimiento de la tarea docente (docencia), las dificultades para publicar en revistas de impacto (investigación) y la pérdida sustancial de tiempo en la cumplimentación de documentos administrativos (gestión). En las cinco categorías hay que añadir la excesiva burocratización en las tareas de docencia, investigación y gestión como el problema principal más importante.

Por ello, cabe reseñar que hay dos categorías que destacan en sus resultados respecto a las otras. Ambas, además, situadas en los dos extremos de la escala jerárquica: los y las asociadas, y los y las catedráticas. La primera es una categoría especial, por sus condiciones y sus funciones, y esto se traduce en un comportamiento diferenciado del resto de categorías. En general, son más críticos en la valoración, las expectativas y las preferencias de su propia situación, así como con la del resto de grupos profesionales. Por otro lado, los catedráticos/as, en términos también generales, son menos críticos o, si se prefiere, menos extremos en sus posicionamientos que el resto de categorías profesionales.

Se observa, en todas las categorías analizadas, como la autopercepción y valoración de la situación propia es más negativa que la que se hace de otras categorías. Aunque destaca, la sincronía en la valoración negativa de la situación del asociado/a.

Como conclusión general se puede afirmar que el profesorado universitario es crítico con su situación sociolaboral, tiene una percepción negativa de la evolución reciente en esta materia y sobre todo, tiene una visión pesimista respecto del futuro próximo.