

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Pacto de dedicación del personal académico de la Universidad Rovira i Virgili

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Falta de adaptación de la planificación estratégica al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y desconocimiento de las actividades generadas de la intensificación de la actividad investigadora.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Creación de un mecanismo que permita que todas las posibles tareas de un profesor universitario se contabilicen de forma consensuada en el seno de cada departamento, pasando de un compromiso individual a un pacto colectivo

COSTE APROXIMADO:

No existen datos sobre el coste económico de llevar a cabo la práctica pero una vez iniciada y en la fase de consolidación, si se realiza una estimación a partir de los recursos humanos dedicados a dar apoyo técnico para llevar a cabo el cumplimiento del mismo y la dedicación de cada uno de ellos, se podría englobar en una persona a tiempo completo.

TERRITORIO:

Tarragona.

PÚBLICO DESTINATARIO:

Personal docente e investigador de la Universidad.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Universidad Rovira i Virgili.

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

El Pacto es el instrumento que permite gestionar la dedicación del personal docente investigador que hace docencia, investigación, transferencia de tecnología, formación continuada, gestión y formación personal. Recoge las actividades desarrolladas de manera individualizada, de acuerdo con el régimen que le corresponde según la modalidad de contrato que vincula al profesor a la organización.

Los objetivos del Pacto son: ser un instrumento eficiente para la distribución de la actividad de cada departamento, resultado del consenso colectivo de los miembros que lo componen, y del alineamiento de

aquella con la política general del departamento y de la URV; regular de forma flexible la dedicación de cada profesor, y la gran diversidad de actividades que se llevan a cabo; plasmar de forma explícita el encargo académico de cada uno y facilitar la configuración del currículum académico.

Desde su implementación, el PdD ha sido valorado como buena práctica en:

- La edición de 2004 del Programa de Benchmarking Institucional del Centro Europeo para la Gestión Estratégica de las Universidades (ESMU).
- La evaluación institucional llevada a cabo por la Asociación Europea de Universidades (curso 2004-2005).
- La edición de 2006 del European Quality Assurance Forum (EQUAF).
- Premio a las Buenas Prácticas de Gestión Interna, concedido por el Ministerio de Administraciones Públicas en 2006.
- Publicado como buena práctica en la edición de 2010 llevada a cabo por el Observatorio de Buenas Prácticas en Dirección y Gestión Universitaria (Cátedra UNESCO de Dirección Universitaria).

OBSTÁCULOS SUPERADOS:

En un principio, la resistencia al cambio y la falta de tradición, en el seno del colectivo, de documentar toda la actividad desarrollada dificultaban la puesta en marcha de la práctica y la fiabilidad de los resultados obtenidos.

En este sentido, el hecho de contar con una aplicación informática que muestra la información de que la Universidad ya dispone, el modelo de valoración del PdD, que parametriza las actividades académicas, y las implicaciones derivadas de los resultados obtenidos han resultado claves para el éxito de la implantación y el seguimiento de la práctica.

En primer lugar, la aplicación informática facilita la elaboración del documento. La definición de las actividades desarrolladas se engloban en cinco ámbitos de actuación: docencia, investigación, transferencia, gestión y formación. En segundo lugar, el modelo de valoración trata la información de manera homogénea y, por lo tanto, permite comparar la actividad que se desarrolla. Y por último, las implicaciones derivadas de los resultados hacen que la práctica se convierta en una herramienta de motivación y proyección laboral a largo plazo.

IMPACTO:

La implantación del PdD ha permitido al profesorado de la URV mejorar la planificación de sus actividades individuales y alinearlas con la planificación conjunta de las actividades del departamento, lo que se traduce en una mejor distribución de tareas.

La planificación que proporciona el PdD ha permitido modular la actividad del profesor individualmente, para adaptarla a sus competencias, necesidades coyunturales u objetivos concretos en un periodo concreto de tiempo.

Esa modularidad conduce a un mejor aprovechamiento de la jornada, un aumento de la satisfacción en el profesorado y esto influye positivamente en los resultados del profesor, del departamento y de la URV en su conjunto.

La posterior rendición de cuentas y el análisis de la actividad desarrollada por el PDI ha permitido a la Universidad obtener un catálogo de actividades dinámico y establecer un perfil de profesorado desde diferentes perspectivas, por área de conocimiento o por trayectoria profesional entre otros.

A modo de ejemplo, los datos recogidos en el curso 2011-12 el perfil medio de dedicación en la Universidad es el siguiente:

- Investigación 46%
- Docencia 35%
- Gestión 12%.
- Tercera misión 7%.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL

El PdD se inició a partir de una propuesta de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Química (ETSEQ), basado en su propia experiencia. Durante unos años se analizó y desarrolló un primer modelo que fue aprobado en Consejo de Gobierno en el año 2001. En ese momento se reconocía el documento como un punto de partida y como una declaración de intenciones al acordar públicamente la actividad académica desarrollada por el colectivo de la Universidad. Durante unos años, y en una fase muy preliminar, se realizó una experiencia piloto con algunos departamentos. Se trataba de un documento escrito, en el formato

normalizado que permitió detectar puntos de mejora. Los resultados que se extrajeron permitieron diseñar un nuevo modelo que supuso la consolidación del instrumento y su institucionalización en el Estatuto de la URV en el año 2004.

En esos primeros años de implantación, en el PdD se definían las actividades realizadas desde un punto de vista cualitativo. Permitted planificar las tareas a nivel personal y a nivel colectivo de departamento, centro y universidad y, a su vez, la Universidad pudo desarrollar un catálogo de actividades dinámico, en continuo cambio y que todavía hoy es vigente.

A partir de la detección de las actividades desarrolladas por el profesorado y al realizar un análisis más profundo teniendo en cuenta los diferentes perfiles y áreas de conocimiento, que conllevan una amplia variabilidad, se hizo necesaria la rendición de cuentas de la actividad desarrollada frente a la institución.

Transcurrido un tiempo oportuno desde su primera definición, el Consejo de Gobierno del 2 de mayo de 2007 aprobó la constitución de una comisión para trabajar en el establecimiento de las líneas generales para facilitar la aplicación y comparabilidad de los PdD. La comisión analizó los contenidos y la estructura del PdD anterior con el propósito de introducir mejoras, añadir aspectos no contemplados y establecer las consecuencias de su aplicación a través de una propuesta de valoración del PdD.

El Consejo de Gobierno del día 24 de abril de 2008 aprobó la normativa resultante del trabajo realizado y definió por primera vez la valoración cuantitativa de las actividades realizadas por el PDI a través de resultados obtenidos, en muchos casos a partir de evaluaciones externas a la Universidad, por ejemplo a partir de la obtención de tramos docentes, investigadores o de gestión, o de la participación en proyectos de investigación competitivos.

El proceso de implantación de la práctica podrían resumirse en las siguientes etapas:

1. Diseño:
 - 1.1. Conversaciones con la totalidad del colectivo directamente implicado, el PDI
 - 1.2. Elaboración de una primera propuesta.
2. Ejecución:
 - 2.1. Configuración del modelo definitivo de PdD.

2.2. Implantación progresiva de la herramienta.

2.3. Desarrollo de la aplicación informática

3. Evaluación:

3.1. Análisis de resultados a través de un modelo que permita la rendición de cuentas y una mejora continua en la dedicación del PDI.

4. Mantenimiento:

4.1. Creación de una comisión de seguimiento

4.2. Introducción de mejoras y nuevos aspectos.

4.3. Propuesta de modelo para la valoración cuantitativa.

5. Posterior seguimiento:

5.1. Presentación de informe de cierre anual.

5.2. Reconocimiento individual y colectivo.

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Información extraída de Red Telescopi (Red de Observatorios de buenas Prácticas de Dirección Estratégica Universitaria en Latinoamérica y Europa:

http://telescopi.upc.edu/index.php?option=com_content&view=article&id=747:pacto&catid=264:personas&lang=es

Explicación de la práctica desde la URV:

http://www.urv.cat/es_noticies/48/la-urv-recibe-el-premio-a-las-buenas-practicas-de-gestion-interna-2006

Concesión Premio a las Buenas Prácticas de Gestión Interna 2006 por el MAP:

<http://www.boe.es/boe/dias/2006/11/10/pdfs/A39425-39425.pdf>

Presentación en el European Quality Assurance Forum: "Embedding Quality Culture in Higher Education" (2006):

http://www.eua.be/eua/jsp/en/upload/GS_I_7_Grau_Vidal.1166203570807.pdf