

✓ EL ESTATUTO DEL PDI Y LA EVALUACIÓN

Las primeras versiones del EPDI elaboradas por el Ministerio no recogían un modelo de evaluación que garantizase la desaparición de la discrecionalidad, ni asegurase la equidad en los procesos de evaluación.

Tras muchos años ya de programas de evaluación del PDI, la experiencia nos demuestra que los mecanismos de evaluación existentes tienen deficiencias en materia de equidad y un elevado coste en su aplicación.

Por una parte, el modelo de comisiones de expertos nos ha llevado a situaciones donde un mismo currículum es valorado de forma diferente, en algunos casos, según la comisión asignada, no existiendo hasta la fecha, unos criterios objetivos claros, detallados, públicos y conocidos a priori en la evaluación. Esta situación provoca mucha incertidumbre e inseguridad jurídica para todos aquellos que dependen de dicha evaluación para su progresión en la carrera académica.

Por otra parte, la docencia de calidad no tiene un peso importante en la evaluación. Eso ha llevado a que la docencia pase a ser una actividad no prioritaria en la formación de un PDI, con la consecuente desvalorización de ésta.

La adaptación al EEES ha provocado que el PDI dedique más horas de su actividad docente en todo su conjunto a tareas de preparación de material docente, guías, seminarios, tutorización de grupos, y demás actividades, por lo que los criterios de evaluación deberán reorientarse y exigir, que esta actividad sea también, tomada en cuenta.

La Comisión Europea en el 2006 propuso para la modernización de las universidades **“Buscar la excelencia en la realización de la docencia y la investigación para poder competir a nivel europeo y mundial”** y el EPDI tiene que sentar las bases para cumplir ese objetivo.

Conviene promover y consolidar grupos de docencia, como ya existen grupos de investigación, con el fin de mejorarla y posibilitar una eficiente movilidad, que permita optimizar la planificación de las etapas formativas y otros aspectos fundamentales como la conciliación de la vida personal y laboral del PDI. Para ello el borrador actual del Estatuto también introduce una serie de permisos y licencias, así como la definición clara de la jornada laboral.

La Carrera Horizontal propuesta en el Estatuto del PDI también ha mejorado desde los primeros planteamientos ministeriales. Durante la negociación se consiguió que la progresión en la carrera académica se lleve a cabo con criterios generales, públicos y auto evaluables, que dependan de méritos individuales transparentes y conocidos de antemano (al incluirse en el anexo), y que tengan en cuenta todas y cada una de las tareas que realiza el PDI a lo largo de su jornada. Asimismo, se posibilita a todos los profesores titulares la obtención de la acreditación automática como catedrático de universidad al alcanzar el tercer nivel (120 puntos) en la progresión horizontal.

El estatuto recoge en los artículos del 9 al 12, un listado de todas aquellas actividades que puede realizar el PDI. Todas no se pueden desarrollar simultáneamente de manera óptima, y conviene optar por un modelo en el que convivan diferentes perfiles de profesor, intensificando las actividades docentes, o de investigación e innovación y transferencia, garantizándose una dedicación parcial mínima de las actividades que no son objeto de intensificación, todo ello siempre de manera voluntaria. A ello hay que añadir que se adoptarán medidas para que las diferentes materias objeto de evaluación y acreditación puedan ser evaluadas positivamente independientemente de la orientación elegida por el PDI voluntariamente.

Se ha pretendido mejorar el modelo de evaluación y se ha establecido el compromiso de desarrollar herramientas comunes, con el fin de unificar y desburocratizar el proceso de evaluación existente que en estos momentos es complejo y costosísimo. El esfuerzo del PDI para someterse a una y otra evaluación requiere un tiempo excesivo para introducir en repetidas ocasiones un mismo currículum en diferentes aplicaciones que varían continuamente, y que parecen un sistema de “castigo” institucional.

El establecimiento de una herramienta común y válida para cualquier tipo de evaluación ahorrará tiempo, y permitirá que el profesorado se dedique a tareas realmente productivas. **CC.OO no quiere pasar por alto que la dignificación del PDI pasa por una actualización retributiva adecuada a la exigencia tanto en el origen de la carrera académica como durante su desarrollo.**