

El Plan de Organización de la Actividad Académica del PDI de la Universidad de Alicante: análisis y valoración crítica

M. Lourdes Santos Pérez

Resumen

El presente informe analiza de manera crítica el Plan de Ordenación Integral (POI), que incluye el Plan de Ordenación Docente (POD), de la Universidad de Alicante (UA), aprobado en enero de 2007. La estructura de este plan se confronta con la perspectiva de género, utilizando el diagnóstico del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (IV PIUA, 2022-2025) como marco de referencia. Se evalúa cómo la asignación de créditos y la valoración de las distintas funciones del personal docente e investigador (PDI) y del personal técnico, de gestión y administración y servicios (PTGAS) perpetúan sesgos de género, especialmente en relación con las denominadas “tareas de baja promoción” o actividades de servicio que no impulsan la carrera profesional al mismo ritmo que la investigación. Los resultados del seguimiento del IV PIUA confirman que las áreas relacionadas con la promoción y la representación femenina siguen siendo las más difíciles de ejecutar, sugiriendo una desconexión estructural que requiere reformas en el modelo de ordenación.

1. Introducción y contexto normativo

La Universidad de Alicante (UA) ha manifestado su firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la aprobación de su primer plan en 2010, siendo el IV PIUA (2022-2025) la herramienta vigente para impulsar la igualdad real y efectiva. Este plan se elaboró tras un diagnóstico exhaustivo de la situación de mujeres y hombres en la UA en 2020.

En contraste, el Plan de Ordenación Integral (POI) de la UA, que establece el marco para la dotación, estructuración y promoción de la plantilla del profesorado, data de enero de 2007. El POI se concibió para ordenar las actividades del profesorado con el objetivo de elevar la excelencia docente e investigadora y reconocer su trabajo.

El POI estructura la dedicación del profesorado a tiempo completo en unidades de referencia equivalentes a créditos. Las funciones se dividen en:

1. Docencia Presencial (CD): 22 créditos.
2. Investigación (CI): 12 créditos (mínimo 33% de dedicación).
3. Calidad, Promoción y Proyección (CPP): 2.6 créditos (115 h/año).
4. Tutorías: 16.5 créditos (que se asocian a la docencia presencial).

El modelo de plantilla busca un equilibrio estable entre la capacidad integral y la carga integral de los departamentos, lo cual incluye la capacidad docente y la investigadora. La promoción está vinculada directamente a la existencia de un déficit de capacidad integral.

2. Evidencias de desigualdad en la UA según el IV PIUA

El diagnóstico del IV PIUA y el posterior informe de seguimiento (noviembre 2024) confirman la persistencia de brechas de género que son cruciales para entender el efecto de un plan de ordenación (POI) que prioriza determinadas tareas sobre otras:

2.1 El “efecto tijera” y la promoción

El fenómeno del “efecto tijera” se mantiene claramente en la UA, donde, a pesar de que las mujeres son mayoría en los estudios de grado (58,3% en 2019-2020) y másteres (55,4%), su presencia se reduce en las tesis doctorales defendidas (39,4%). Esta tendencia se agrava en el PDI, donde, aunque la presencia femenina ha crecido (40,6% del total PDI), sigue habiendo una infrarrepresentación en las categorías más altas, como las Cátedras de Universidad (25,8% en 2020).

En el ámbito de la investigación, el porcentaje de mujeres como Investigadoras Principales (IP) de proyectos es claramente menor. Además, las mujeres PDI perciben de forma más negativa la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional.

2.2 Dificultades en la ejecución de políticas de igualdad estructurales

Los ejes del IV PIUA que abordan la estructura de la carrera y la representación son los que presentan mayores dificultades de ejecución:

- El Eje 5: Representación (4 acciones) presenta el balance más negativo, con solo 1 acción en proceso y 3 no realizadas (75% no realizadas) al corte de 2024. La UA no ha incorporado ningún espacio nuevo con nombres de mujeres referentes desde 2022 (acción 1.23, no realizada).
- El Eje 4: Acceso y promoción profesional del PDI y PTGAS (5 acciones) mantiene un estado de ejecución bajo (40% realizadas y 40% en proceso). Acciones clave como la implementación de un programa de liderazgo (4.1) siguen no realizadas.
- Las acciones relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad (Eje 6) evidencian que las mujeres siguen siendo quienes solicitan mayoritariamente los permisos de conciliación. Además, algunas acciones esenciales para facilitar la corresponsabilidad, como habilitar espacios flexibles (6.3) o crear un espacio para adultos mayores (6.9), permanecen no realizadas debido a las implicaciones económicas que requieren un estudio previo de demanda y factibilidad.

3. Evaluación Crítica: El POD/POI y la perspectiva de género

El POI de 2007, al definir el equilibrio entre capacidad y carga integral, prioriza las actividades que son tradicionales y fácilmente cuantificables en términos de promoción académica, lo que choca directamente con la realidad diagnosticada por el IV PIUA.

3.1 La Infravaloración de las Tareas de Baja Promoción (CPP)

Las actividades del PDI que son esenciales para el funcionamiento universitario pero que históricamente no han sido el motor de la carrera académica (tutorías intensivas, gestión de calidad, mentoría, apoyo a la conciliación, dinamización cultural, etc.) se engloban en el componente de Calidad, Promoción y Proyección (CPP), al cual se asigna una dedicación mínima de 2.6 créditos (115 h/año).

Estas tareas, que a menudo recaen de forma desproporcionada en las mujeres —especialmente aquellas relacionadas con la docencia, mentoría y gestión de estudiantes, exacerbadas por las responsabilidades de conciliación—, quedan estructuralmente en un segundo plano frente a la Investigación (12 CI).

El propio modelo de incentivos salariales del POI refuerza esta jerarquía: para poder percibir el complemento económico correspondiente a las actividades de CPP (Componente I, Partes 2 y 3), es obligatorio haber obtenido una evaluación positiva de la docencia presencial (Parte 1) y alcanzar un mínimo del 10% de la productividad media de la Universidad en el componente de investigación (CI). Esto garantiza que, si un profesorado se enfoca excesivamente en tareas de CPP o servicio que le impiden alcanzar una productividad investigadora mínima, no podrá acceder a los incentivos económicos, consolidando la primacía de la investigación como vía única de ascenso y reconocimiento.

3.2 La Primacía de la investigación en la dotación de plantilla

El POI establece claramente que la dotación de plazas (estables o de apoyo) se rige por el déficit global, que es la suma del déficit docente y el investigador. Se busca dotar el déficit investigador.

Dado que el diagnóstico del IV PIUA muestra que las mujeres tienen una participación y liderazgo menor en proyectos de I+D y en la obtención de sexenios, una evaluación de dotación de plantilla basada principalmente en la producción investigadora (CI) —el componente que presenta la “fórmula de retribución no lineal” para estimular a los jóvenes— perpetúa el “efecto tijera” observado.

La dificultad de conciliar la vida personal y laboral, reconocida en el IV PIUA (donde la mujer es la principal solicitante de permisos de conciliación), consume tiempo y energía que debería dedicarse a la investigación (CI), y esta menor productividad se penaliza indirectamente en el sistema de dotación de plantilla y promoción establecido por el POI.

En resumen, el POI, aunque diseñado para ordenar la plantilla y promover la excelencia, opera sobre un diagnóstico de la actividad académica ciego al género, ya que no corrige el hecho de que las actividades tradicionalmente desarrolladas por mujeres (altas cargas de docencia, tutorías, gestión administrativa y servicio, es decir, tareas de baja promoción) reciben una valoración marginal (2.6 créditos de CPP), mientras que la promoción está fuertemente ligada a la investigación (12 créditos de CI), un área donde históricamente se concentran los hombres en el liderazgo.

4. Conclusiones y recomendaciones

La evaluación crítica del Plan de Ordenación Integral de la UA, contrastada con los resultados y dificultades de implementación del IV PIUA, revela una tensión entre un modelo de gestión de plantilla de 2007 que enfatiza métricas tradicionales de docencia e investigación, y las necesidades actuales de igualdad de género.

El bajo porcentaje de acciones realizadas en los ejes de Representación (Eje 5) y Acceso y Promoción Profesional (Eje 4) no es casual; responde a un modelo estructural que no valora adecuadamente las tareas de servicio, mentoría y conciliación (baja promoción), lo que frena la carrera de las mujeres y refuerza la segregación vertical observada en el “efecto tijera”.

A la luz del diagnóstico del IV PIUA, se proponen las siguientes recomendaciones para la revisión futura del POD/POI de la Universidad de Alicante:

1. Reestructuración y revalorización de las tareas de baja promoción (CPP): Es fundamental aumentar significativamente la asignación de créditos o equivalentes a la categoría de Calidad, Promoción y Proyección (CPP) (actualmente 2.6 créditos) para que refleje el esfuerzo real invertido en mentoría, gestión de la calidad, formación en perspectiva de género, y actividades de servicio. Esta revalorización debe ser explícita y desvinculada de la obligatoriedad de alcanzar un umbral mínimo de investigación para su

reconocimiento económico (derogando o modificando el requisito establecido en el apartado V.1.c del POI).

2. Incorporación obligatoria de la perspectiva de género en la docencia y la investigación (Ejes 2 y 3): Impulsar con urgencia la acción 2.5 (Promover la incorporación de competencias transversales relacionadas con la perspectiva de género en las titulaciones oficiales), y las acciones del Eje 3 (Investigación y Transferencia). Esto implica que la aplicación de la perspectiva de género en la investigación no solo sea objeto de formación (acción 3.10, en proceso), sino un criterio evaluable y financiable dentro del componente de Investigación (CI) del POI.

3. Implementación prioritaria de liderazgo y conciliación (Ejes 4 y 6): Concentrar esfuerzos en la acción 4.1 (Implementación de un programa de liderazgo con perspectiva de género dirigido a mujeres PDI y PTGAS) y la acción 4.5 (Estudio sobre factores que influyen en la promoción). Respecto al Eje 6, es necesario realizar los estudios de viabilidad económica pendientes para acciones de conciliación (6.3 y 6.9), con el objetivo de establecer mecanismos institucionales que alivien la carga de cuidados que recae desproporcionadamente en las mujeres.

4. Establecer cuotas de género en la promoción (Eje 5): Dado el persistente déficit en el eje de representación (75% no realizado) y el “efecto tijera” en las categorías más altas, se recomienda revisar los criterios de dotación de plantilla (Capítulo III.4 del POI) para permitir la promoción del profesorado acreditado que, aunque no cumpla estrictamente con la “estructura estándar” (III.4.1), equilibre el déficit de representación femenina en los puestos de liderazgo, cumpliendo así con los objetivos de paridad de la LOSU y el IV PIUA. Se debe impulsar la acción 5.4 para modificar el Reglamento de honores y distinciones, promoviendo la paridad.

<https://web.ua.es/es/vr-oacademica/documentos/secretariado-de-profesorado/plan-de-ordenacion-integral.pdf>

<https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/3-plan-de-igualdad/ivpiua-cas.pdf>