

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA PLANTILLA DE PDI. 2014-2018

Informe de *situación general*
Universidad de Cádiz

Vicerrectorado de Ordenación Académica y Personal

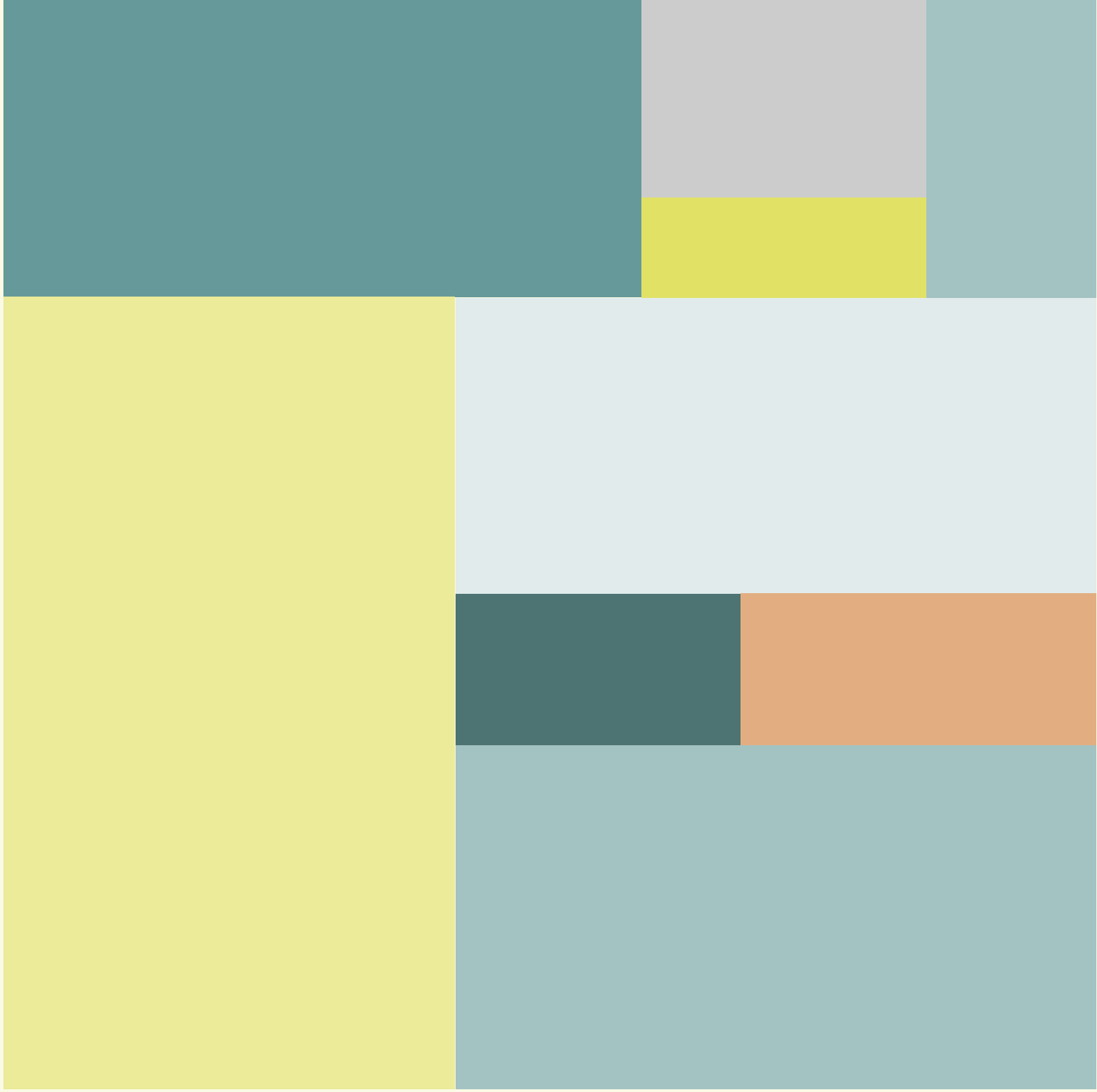




ucca

Informe de situación general

Universidad de Cádiz



ÍNDICE

» Objeto del Informe	6
» Evolución de la Universidad de Cádiz	8
» Situación estructural en la Universidad de Cádiz	16
» Análisis previsionales	22
» Evolución datos presupuestarios	26

En el ámbito de la planificación estratégica de la plantilla de la Universidad de Cádiz (UCA), se han desarrollado diferentes análisis encaminados a orientar la toma de decisiones a medio y largo plazo en materia de gestión del personal docente e investigador (PDI).

El presente informe se plantea con el **objetivo de particularizar el análisis para un área de conocimiento específica, con un doble objetivo:**

1. Profundizar en el análisis de la situación **general**, que permita comprender su evolución y estado actual.
2. Orientar la toma de decisiones para la mejora de la estructura de su plantilla.

Para plantear este análisis, el informe se desarrolla en cuatro bloques de información. En el primero de ellos se parte de un análisis de la situación **general**, que resume la evolución tanto de su plantilla como del encargo docente de la misma. En un segundo apartado, se presenta la situación actual **de la Universidad**, analizando de forma comparada los datos de capacidad y encargo. Este epígrafe pone énfasis en la medida denominada *coeficiente de estructuralidad*, que en función del planteamiento metodológico de la *Planificación Estratégica de la Plantilla de PDI*, se considera un objetivo básico de dirección del personal.

A partir de estos datos, se desarrollan diferentes análisis previsionales con el objetivo de anticipar, en la medida de lo posible, la evolución futura de los datos reflejados en los apartados precedentes. Para ello, se estudiará la posible incidencia de aspectos como las jubilaciones, la promoción del profesorado o los posibles cambios de capacidad docente que pudieran preverse. En el último epígrafe del informe se presenta información acerca de la dotación presupuestaria de la plantilla de PDI, con el objetivo de orientar el análisis de la viabilidad económica de las posibles acciones a proponer, que permitan el diseño de un programa de actuaciones factible.

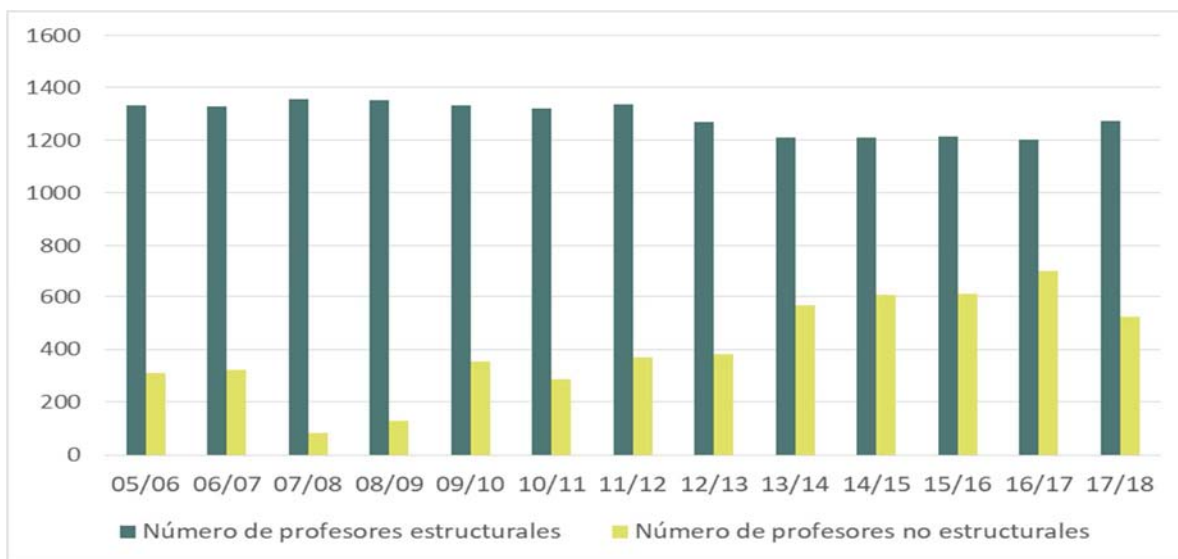
Evolución de la Universidad de Cádiz

Evolución de la Universidad de Cádiz

Las siguientes gráficas muestran una evolución de la plantilla de la [Universidad](#), en función del número de profesores/as desde el curso 2005/2006, en el que comienza la gestión mediante la aplicación Universitas XXI (UXXI).

La siguiente figura permite destacar el profesorado que puede considerarse estructural, que agrupa todas las plazas incluidas en la relación de puestos de trabajo, correspondientes a las categorías de los cuerpos docentes universitarios, además de las figuras laborales de profesorado contratado doctor, ayudante doctor, colaborador y asociado. A partir del curso 2008/2009, la figura del profesor asociado adopta su concepción actual, tras la entrada del profesorado sustituto en las universidades.

Evolución de la plantilla



Fuente: Sistema de Información de la UCA y Discoverer RRHH

Evolución de la plantilla por categorías

La siguiente tabla ofrece información más detallada, mostrando la evolución por categorías.

	05/06	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18
CU	96	95	100	108	120	133	139	136	134	130	144	152	183
TU	410	408	431	443	450	453	452	454	457	445	430	433	429
CEU	62	59	53	50	48	45	43	43	38	37	36	32	30
TEU	323	316	284	258	244	219	197	187	165	157	139	125	111
CD	19	49	65	75	86	101	97	105	111	120	124	127	101
COL	70	111	99	94	82	80	77	69	65	64	62	59	58
AD	9	7	15	21	20	19	29	23	21	50	88	97	202
ASO	342	285	308	302	281	272	302	250	220	205	192	176	160
ASCIS	256	253	7	19	191	48	41	57	214	208	196	239	240
PSI	0	0	0	40	76	131	195	200	241	269	294	327	230
OTROS	53	70	76	69	85	108	132	123	114	131	122	135	55

Fuente: Sistema de Información de la UCA y Discoverer RRHH

Esta información se completa con la siguiente tabla, que ofrece una evolución de las bajas producidas en los últimos cursos académicos, destacando aquellas derivadas de jubilaciones forzosa o voluntarias. Estas tendencias pueden explicar, en muchos casos, las situaciones actuales **de las áreas de conocimiento** y ofrecen información especialmente relevante para la toma de decisiones.

Bajas en la plantilla permanente

	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17
Forzosa	3	3	5	5	7	5	4	6	2	4
Voluntaria	7	9	30	33	13	11	19	17	19	15
Otras bajas	12	9	3	4	6	3	5	6	2	3

Fuente: Sistema de Información de la UCA y Discoverer RRHH

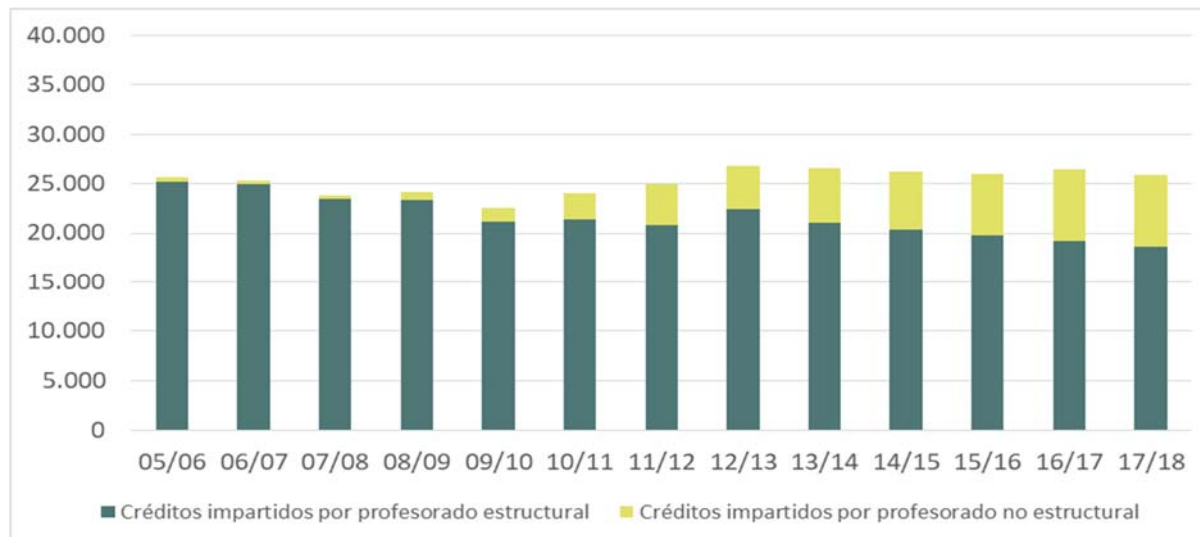
El análisis de la evolución de la plantilla se completa con la consideración de la capacidad docente que aporta el profesorado **de la Universidad**. Este análisis resulta especialmente necesario si consideramos que la capacidad no es una variable que se distribuya de forma lineal entre categorías, debido al efecto del Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.

Evolución de la capacidad inicial



Fuente: Sistema de Información de la UCA y Discoverer RRHH

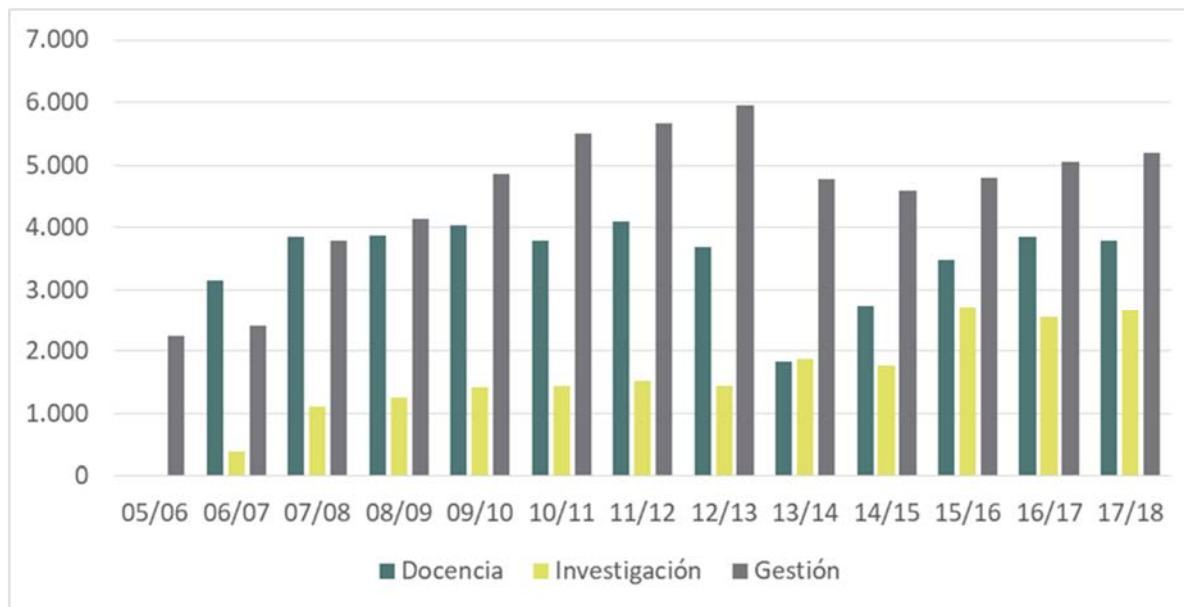
Evolución de la capacidad final



Fuente: Sistema de Información de la UCA y Discoverer RRHH

Evolución de la valoración de actividades en créditos

En este sentido, la figura siguiente ofrece información acerca de la valoración de la actividad académica del profesorado. El volumen de minoraciones docentes puede variar anualmente y, en muchos casos, es un dato de especial relevancia para valorar cualitativamente la estructura de la plantilla, ya que permite explicar la proporción de profesorado eventual, fundamentalmente sustituto interino.

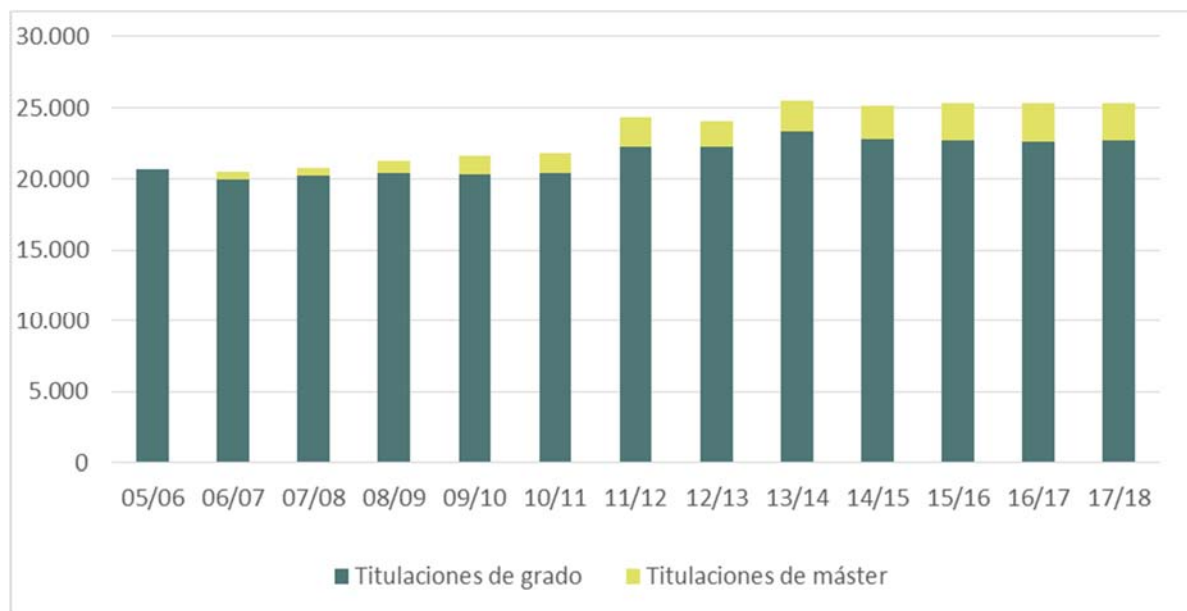


Fuente: Sistema de Información de la UCA

Evolución del encargo docente en la Universidad de Cádiz

La situación de la plantilla debe analizarse de forma conjunta con la evolución de la docencia que se imparte. En este sentido, la siguiente figura muestra el número de créditos que constituyen el total del encargo docente, diferenciando entre titulaciones de grado y máster. En esta gráfica puede observarse el efecto que sobre la Universidad ha tenido la introducción de las nuevas titulaciones de grado, así como la evolución en el número de alumnos. Una vez terminado el período de implantación y de extinción de las licenciaturas y diplomaturas, el encargo puede ser considerado como relativamente estable, por lo que constituye una base fiable para la planificación del área.

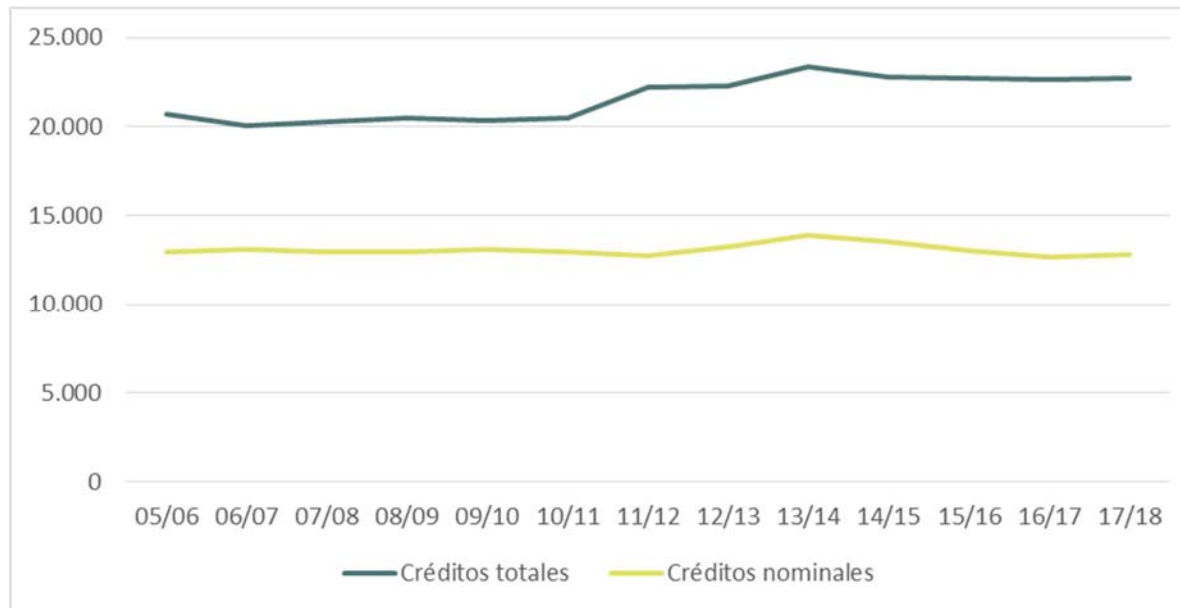
Evolución del encargo docente en créditos



Fuente: Sistema de Información de la UCA

La docencia en las titulaciones de grado está condicionada por la ordenación académica de los títulos, especialmente en lo relativo a la distribución de grupos en las distintas asignaturas. Considerando esto, la figura siguiente compara el encargo docente total con el encargo nominal, que recoge exclusivamente los créditos ECTS de cada asignatura, sin contemplar el número de grupos de actividad en los que se imparten.

Evolución del encargo docente de grado

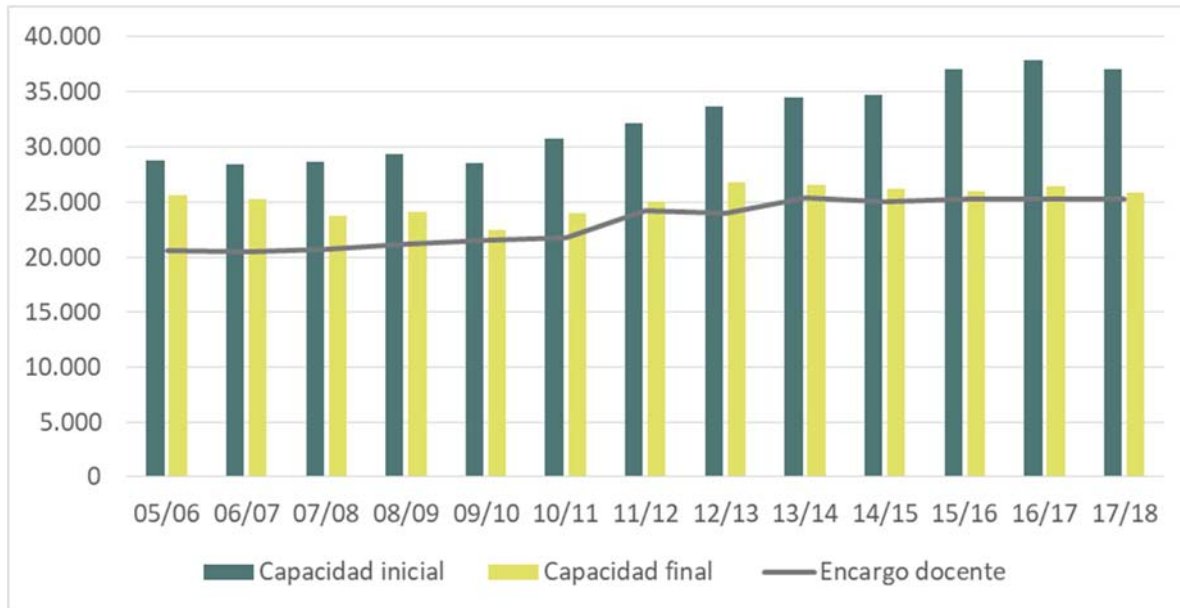


Fuente: Sistema de Información de la UCA

Situación estructural de la Universidad de Cádiz

Cobertura de la docencia

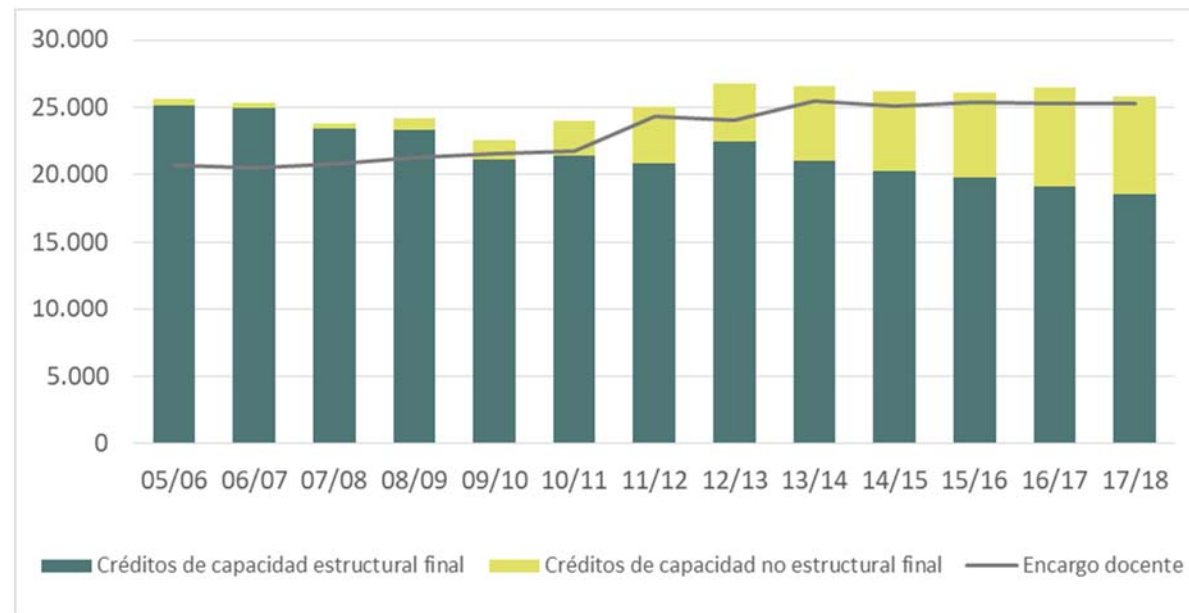
La siguiente figura compara la capacidad inicial y final del profesorado con el encargo docente total.



Fuente: Sistema de Información de la UCA y Discoverer RRHH

Por su parte, la figura siguiente distingue entre categorías de profesorado, con el objetivo de mostrar en qué proporción la docencia ha sido cubierta con profesorado estructural.

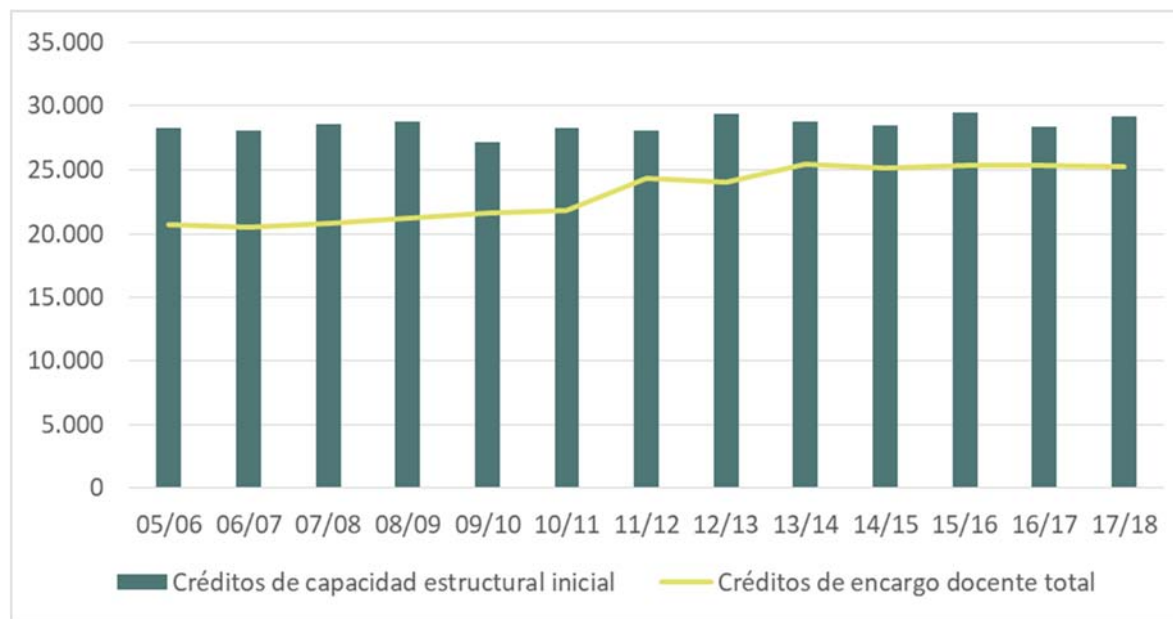
Estructuralidad en la cobertura de la docencia



Fuente: Sistema de Información de la UCA y Discoverer RRHH

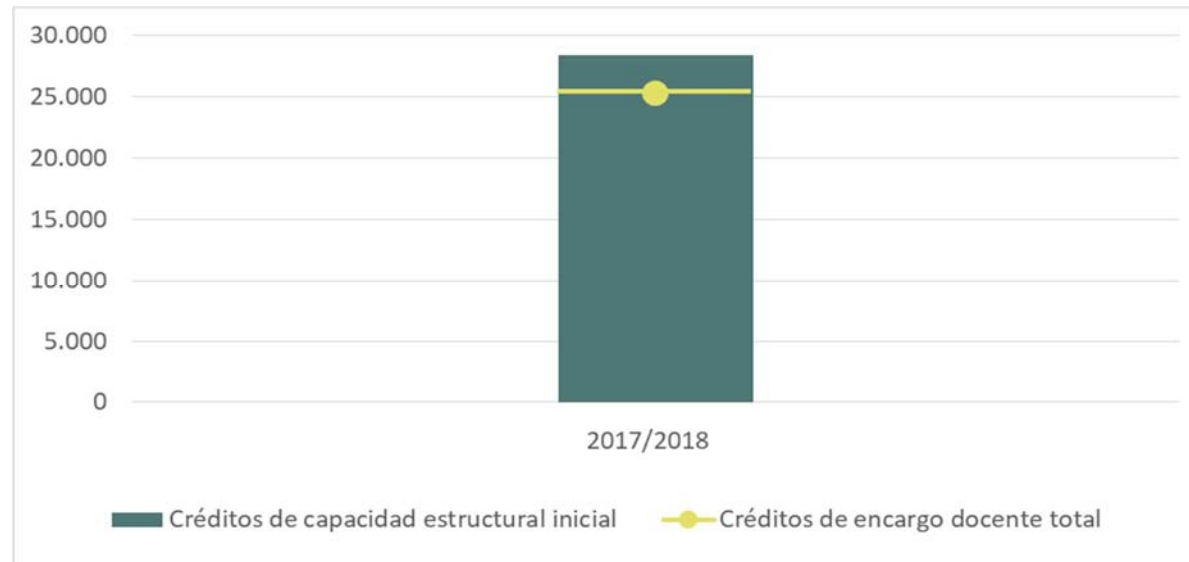
El estudio de la situación [general de la Universidad](#) se completa con una serie de análisis que profundizan en el grado de estructuración de su plantilla de personal docente e investigador. Para ello, en primer lugar, se compara la evolución de la capacidad inicial del profesorado con el encargo docente total.

Evolución de la estructura de la plantilla



Fuente: Sistema de Información de la UCA

Estructura de la plantilla en el curso 2017/2018



Fuente: Sistema de Información de la UCA

El **área de conocimiento** debería contar con una plantilla de profesorado estructural cuya capacidad docente inicial le facultase para impartir la totalidad de la docencia que tuviera asignado. El profesorado interino, según lo dispuesto en el *Convenio Colectivo del PDI Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía* debería, por tanto, cubrir exclusivamente las minoraciones docentes del profesorado, las plazas vacantes, así como otras circunstancias sobrevenidas que impliquen la ausencia del profesorado estructural.

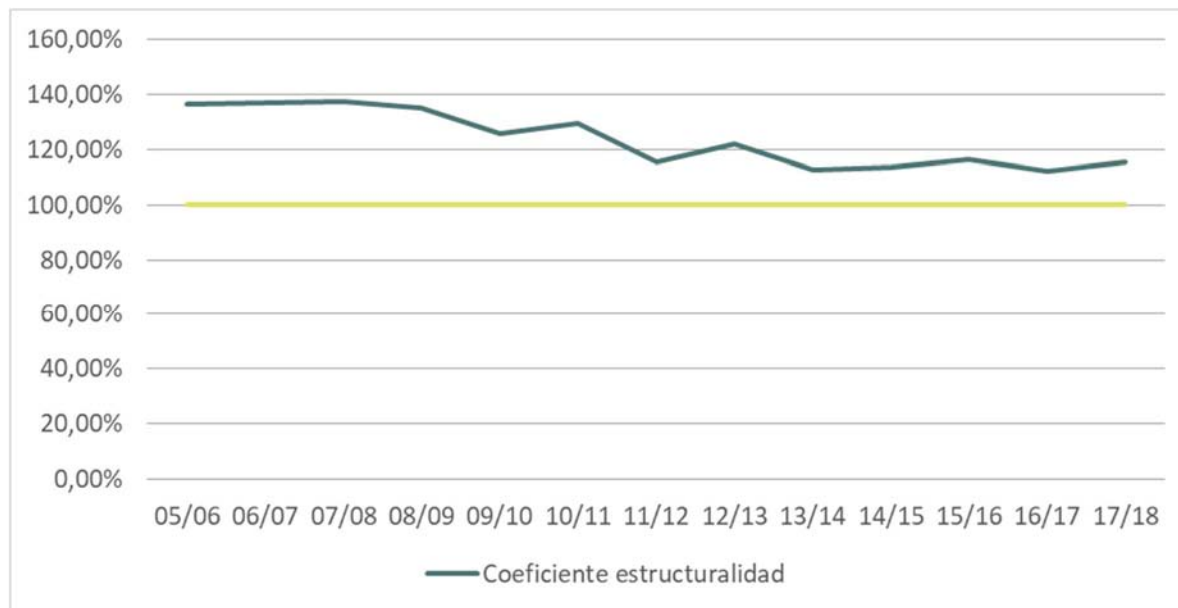
A partir de este razonamiento, para la planificación a largo plazo de la plantilla se determina un *coeficiente de estructuralidad*, definido en la tabla siguiente. Un coeficiente del 100% implicaría que el profesorado estructural, en el hipotético caso de no contar con minoraciones docentes, podría impartir exactamente el encargo docente. Este grado no debe considerarse, no obstante, como un nivel óptimo de estructuración, sino como un criterio de mínimos, si consideramos que todas las **áreas de conocimiento** tendrán, de forma natural, una proporción determinada de créditos de minoración que puede considerarse estable en el tiempo.

Coeficiente de estructuralidad

$$CE = \frac{\text{Capacidad inicial profesorado estructural}}{\text{Encargo docente}} \times 100$$

112,3%

Evolución del coeficiente de estructuralidad



Fuente: Sistema de Información de la UCA

Análisis previsionales

Estimación de jubilaciones¹

La planificación estratégica de la plantilla requiere no sólo considerar datos históricos, sino proyectarlos en estimaciones a futuro, que permitan anticipar posibles problemas estructurales. En este sentido, se hace necesario considerar determinados factores que pueden repercutir sobre la estructura del **área**. En primer lugar, en función de la edad del profesorado con vinculación permanente, se ha analizado la evolución de jubilaciones, tanto históricas como futuras, mostrándose los resultados hasta el curso 2020/2021 en la tabla siguiente. En ella se diferencian las jubilaciones forzosas y se muestra el profesorado en situación de optar a la jubilación voluntaria, con el objetivo de anticipar posibles variaciones en la capacidad estructural de la plantilla.

	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
Profesorado en edad de jubilación forzosa	3	3	5	5	7	5	5	7	2	4	5	3	5	9
Profesorado en edad de jubilación voluntaria	81	87	100	93	76	80	97	97	125	128	142	165	200	232
Jubilaciones totales	10	12	35	38	20	16	23	23	21	19	----	----	----	----

Fuente: Discoverer y UXXI RRHH

¹ Durante los cursos 2009/2010 y 2010/2011, existía un incentivo para la jubilación voluntaria para el personal docente funcionario

Evolución de las plazas de profesorado ayudante doctor

Por otro lado, para estimar el potencial estructural, se hace necesario, además, considerar la evolución de las convocatorias de plazas de profesorado ayudante doctor. La finalización de los contratos a los cinco años y su posible conversión a otras figuras, puede condicionar la estructura futura [de la Universidad](#), por lo que es necesario anticipar el posible efecto que pudieran tener. La tabla siguiente muestra, en este sentido, el número de plazas en esta categoría con las que cuenta [la Universidad](#), así como el curso académico en el que está prevista su finalización.

	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
Profesores/as ayudantes doctores	52	88	97	202	202	201	162
Plazas de profesorado ayudante doctor que finalizan	---	---	---	0	1	39	29

Fuente: VOAP y UXXI RRHH

Finalización de tramos de investigación

Finalmente, un factor que también puede incidir sobre la capacidad docente futura, es la posible variación en la capacidad inicial derivada de la aplicación del Real Decreto-Ley 14/2012. Así, el informe recoge la proporción de profesorado cuyos sexenios vencen en cada curso académico.

	2018	2019	2020	2021
Número de profesores COL, CD, TU, TEU, CU, CEU cuyo sexenio vivo finaliza	56	96	72	75

Fuente: Sistema de Información

Evolución

datos presupuestarios

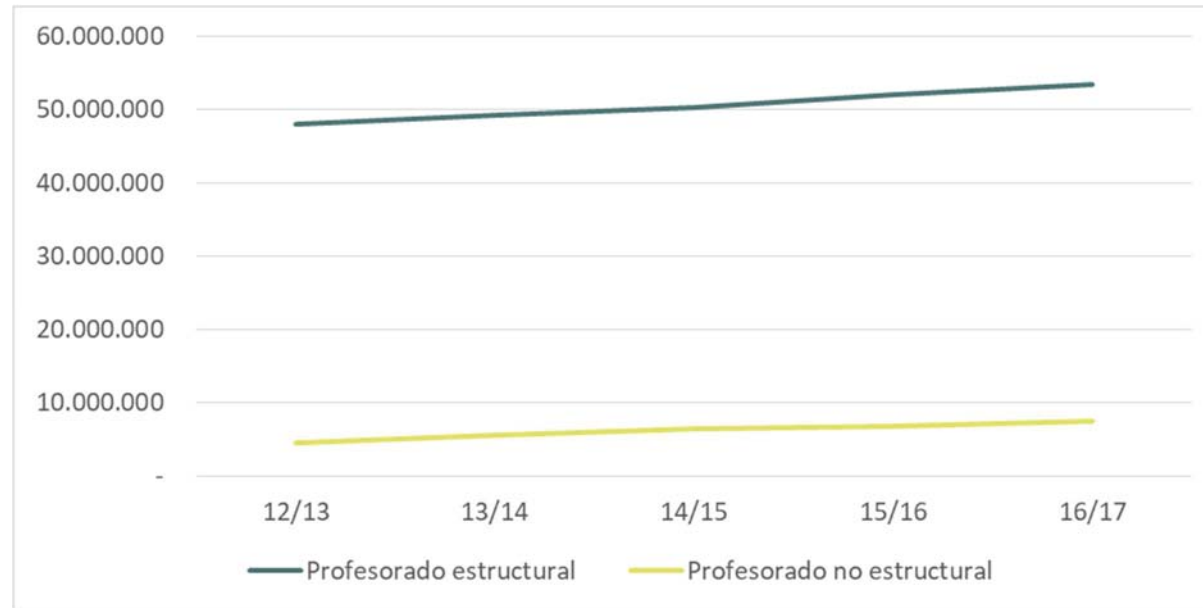
Las políticas de estructuración de las plantillas de PDI presentan unas repercusiones económicas y presupuestarias que es necesario estimar para garantizar su viabilidad, y hacerla consistente con la planificación global de la Universidad. Con carácter informativo, la tabla y la figura siguientes muestran la dotación presupuestaria requerida para el mantenimiento de la plantilla estructural, así como su evolución reciente.

Evolución de la dotación presupuestaria del profesorado

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17
Profesorado estructural	47.991.914,59 €	49.162.349,73 €	50.318.366,16 €	52.012.229,80 €	53.481.820,79 €
Profesorado no estructural	4.459.057,04 €	5.576.967,82 €	6.470.250,22 €	6.804.874,55 €	7.489.018,77 €
TOTAL	52.450.971,63 €	54.739.317,55 €	56.788.616,38 €	58.817.104,35 €	60.970.839,56 €

Fuente: Discoverer Económico y Presupuestos de la UCA

Dotación presupuestaria del profesorado



Fuente: Discoverer Económico y Presupuestos de la UCA

Glosario

A

A
Profesorado Ayudante

AD
Profesorado Ayudante Doctor

ASO
Profesorado Asociado

ASCIS
Profesorado Asociado de Ciencias
de la Salud

C

CD
Profesorado Contratado Doctor

CEU
Catedrático/a de Escuela Universitaria

COL
Profesorado Colaborador

CU
Catedrático/a de Universidad

E

ENCARGO DOCENTE
Número total de créditos que ha de impartir un área de conocimiento y departamento, en función de las actividades y grupos en que se dividen las asignaturas, aprobado en Consejo de Gobierno

I

INV
Personal Investigador

P

PDA
Plan de dedicación académica del personal docente e investigador aprobado anualmente en Consejo de Gobierno

PROFESORADO ESTRUCTURAL

Profesorado con vinculación permanente (Catedrático de Universidad; Catedrático de Escuela Universitaria; Titular de Universidad; Titular de Escuela Universitaria; Profesor Colaborador; Profesor Contratado Doctor; Profesor Ayudante Doctor y Profesor Ayudante) y Profesorado asociado

PROFESORADO NO ESTRUCTURAL

Profesor Asociado de Ciencias de la Salud; Profesor Sustituto Interino; Investigador; Profesor Ayudante y Otros

PROFESORADO INTERINO

Profesorado contratado como Sustituto Interino

PSI
Profesor Sustituto Interino

T

TEU
Titular de Escuela Universitaria

TU
Titular de Universidad

