

## LA VOZ DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO CONTRATADO

### Un estudio sobre profesores asociados y contratados doctores de la Universidad Complutense de Madrid

#### AUTOR/ES

*Valentín Martínez-Otero Pérez: Profesor Doctor de la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid. [valenmop@edu.ucm.es](mailto:valenmop@edu.ucm.es)*

#### RESUMEN

Este artículo presenta los resultados de una investigación realizada con una muestra de 119 profesores universitarios contratados. Como técnica de recogida de información se utilizó un cuestionario creado *ad hoc*. Con base en el análisis de datos, los principales resultados desde el punto de vista de los docentes revelan la necesidad de mejorar sus condiciones de trabajo. Finalmente, se discuten los resultados obtenidos de cara a una mayor dignificación profesional de las dos categorías de profesores que han participado en la investigación.

#### PALABRAS CLAVE

Profesores - Universidad - Calidad - Cuestionario - Condiciones de trabajo.

#### ABSTRACT

This paper shows the results of research carried out with a sample of 119 non permanent lecturers. An *ad hoc* questionnaire was designed in order to gather all the necessary information. On examining every item, from the point of view of the teaching staff, the main results point out the necessity of improving their working conditions. Finally, the results of this survey are analyzed in order to obtain a more consistent professional dignity of both lecturers' categories who have participated in this investigation.

#### KEY WORDS

Lecturers - University - Quality - Questionnaire - Working conditions.

## ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN
- 2. APUNTE CRÍTICO SOBRE LA UNIVERSIDAD
- 3. INVESTIGACIÓN REALIZADA
  - 3.1 Muestra
- 4. RESULTADOS
- 5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES
- 6. BIBLIOGRAFÍA
- 7. ANEXO

### 1. INTRODUCCIÓN

El estudio que aquí se presenta nace en el seno de la Asociación Científica de Profesores Asociados y Profesores Contratados Doctores de la Universidad Complutense (APRADUC), cuya andadura se inició en 1990 como Asociación que únicamente incluía a Profesores Asociados (APRASUC) y que en la etapa actual, que comenzó en 2008, se abrió a los Profesores Contratados Doctores. Comoquiera que sea, entre las metas de la Asociación se encuentran la dignificación profesional y el apoyo a ambas categorías docentes. Animados por estos objetivos se realiza esta investigación que aspira sobre todo a conocer mejor la realidad de las dos figuras profesoriales.

En el mundo universitario es archiconocido que no siempre se valora suficientemente a los profesores contratados, especialmente a los asociados, aun cuando se trata, según se consigna oficialmente, de profesionales prestigiosos. Si revisamos, por ejemplo, el primer convenio colectivo del personal docente e investigador con vinculación laboral de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, publicado en su Boletín Oficial el 12 de julio de 2003, y aún en vigor, señala, entre los requisitos que deben cumplir los profesores asociados, que sean *especialistas de reconocida competencia* en la materia para la que son contratados.

La Universidad es una institución plurisecular muy rígida y jerarquizada. Su organización se ve a veces contaminada por la burocratización y la endogamia, lo que puede generar cierta deshumanización. En mi opinión, la enorme resistencia que la Universidad ofrece al cambio hace que no siempre se vean con buenos ojos a unos profesionales que se vinculan a ella parcialmente, como sucede con los profesores asociados, competentes tanto en su actividad laboral principal como en su quehacer profesoral, o a una de las nuevas figuras docentes previstas por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 diciembre de Universidades (L.O.U.), la que corresponde a los profesores contratados doctores, a los que se exige para su contratación acreditar experiencia docente o investigadora, o principalmente investigadora.

De varias maneras se confirma la desconsideración de la Universidad hacia los profesores asociados, pero acaso la más elocuente sea la exigua retribución que perciben por su trabajo. No hay que soslayar tampoco que, al estar en un tramo vulnerable del escalafón, se ven empujados en ocasiones a asumir asignaturas distribuidas según criterios laxos. Desde luego, no albergo duda de que si se quiere sanear la Universidad se precisa un digno reconocimiento, más allá de las peculiaridades, de los profesores contratados, lo que supone una mejora de las condiciones en que desarrollan su quehacer.

La reforma de la Universidad que en estas líneas se propugna no la acomete el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, centrado en la convergencia de los sistemas educativos e impulsor de un discurso competencial, no exento de controversia, que a menudo busca la homologación de las titulaciones y enfatiza la vertiente pragmática de las mismas. Claro que, si no se tienen suficientemente en cuenta a las personas y sus circunstancias, si no se cuestionan, pongamos por caso, los procedimientos de selección y promoción del profesorado ni ciertas estructuras obsoletas y corrientes culturales adversas, no podremos albergar demasiadas esperanzas en las promesas realizadas ni particularmente sobre la formación que recibirán nuestros alumnos.

Es cierto que se precisa potenciar la dimensión europea de la enseñanza superior, pero también es urgente una renovación de nuestra Universidad. Aun cuando hay problemas compartidos con otros países, hay dificultades específicas que demandan atención renovadora singular. Nos parece que algunos de estos escollos tienen que ver con los profesores contratados. La pretensión de confirmar o disipar nuestros temores nos llevó a realizar el estudio que ahora presentamos. Confiamos en que los resultados obtenidos y las conclusiones expresadas, aunque puedan generar discrepancias interpretativas, por otro lado enriquecedoras, estimulen la adopción de medidas que mejoren la situación de las categorías docentes que protagonizan esta investigación y, por ende, a la Universidad española en su conjunto.

## 2. APUNTE CRÍTICO SOBRE LA UNIVERSIDAD

Aunque haya antecedentes que se remontan a mucho tiempo atrás, las Universidades hunden sus raíces en la Europa de los siglos XII y XIII. En la Edad Media estas instituciones permitieron la organización de diversos gremios artesanos o mercantiles interesados en proteger sus propios intereses. La Universidad medieval es en realidad una comunidad de maestros y escolares (*magistrorum et scholarium*) al servicio del desarrollo intelectual. En el terreno del saber esta Universidad sigue la tradición grecolatina, que abarcaba las tres artes literarias del *Trivium* (Gramática, Retórica y Dialéctica) y las cuatro materias del *Quadrivium* (Aritmética, Geometría, Astronomía y Música). Estas “artes liberales”, las únicas dignas de hombres libres, constituyeron la

base de la cultura medieval, muy centrada en la formación religiosa. Fruto de esta preocupación es la creación de la Facultad de Teología, junto a la que hallamos la de Derecho, la de Medicina y la de Artes. Ésta última, menos ocupada de cuestiones prácticas, estaba subordinada a las otras. Las tres primeras, Facultades “mayores”, tenían como finalidad la preparación del alumno para el ejercicio profesional. En suma, la Universidad surge con clara voluntad de satisfacer necesidades humanas, espirituales y materiales.

El repaso precedente, pese a su brevedad, permite comprobar que la Universidad fue desde su nacimiento una “comunidad de personas”, siquiera sea como expresión del carácter gremial del medievo, y ese sentido de vínculo interhumano, más allá de los cambios exigidos por el paso del tiempo, debería permanecer al interesarnos por la esencia universitaria, algo que, sin embargo, con frecuencia brilla por su ausencia en la actualidad, si nos atenemos al hermetismo discomunicante que la institución presenta en su seno y hacia el exterior.

El entramado universitario adquiere en nuestros días un carácter tecnoburocrático que lo condiciona todo y golpea con fuerza a las personas, particularmente a los más vulnerables. Aumentan los circuitos de hipocresía, competencia desleal y egoísmo en detrimento de la autenticidad, el servicio público y el sentido comunitario. La complejidad de la organización universitaria, los parámetros oficiales de calidad, los sistemas de selección docente y hasta los planes de estudio responden de manera significativa a intereses aberrantes. No sorprende que con tan contaminados principios rectores la ciencia en España esté muy por debajo de sus posibilidades. Así se explica también que un número significativo de profesores se refugien en la soledad de su despacho -si lo tienen-, se estanquen comodamente o cierren filas en torno a un siniestro jefe de camarilla para entregarse al “acoso y derribo” del compañero que descuella o discrepa y, sobre todo, a la conquista de sus mezquinos objetivos. La consigna es sencilla: “todo vale si se consiguen mejores poltronas y mayores cobranzas”.

En aras de la investigación, la cultura y la educación demandamos un auténtico cambio de rumbo en la Universidad. La responsabilidad de esta institución con los alumnos y la sociedad en su conjunto hace necesario el cultivo armonizado de las vertientes técnica y ética. El riesgo de descuidar una de estas dos dimensiones se deja sentir, inicialmente, en los miembros de la comunidad universitaria y, después, en toda la población. Es lo que sucede, por ejemplo, con el profesorado. Esencialmente la praxis docente se revela como una actividad humanística y humanizadora, nutrida de ser y de saber, propiedades arrumbadas hoy por el aparentar y el tener. La primacía de la fachada y del afán posesivo tiene efectos deletéreos sobre la Universidad, pues al subordinar la moralidad y la donación a la categoría y al salario afloran conductas injustas, desleales, egoístas, ruines. ¿Qué fue del espíritu universitario prístino? La vocación-profesión educadora, otrora considerada cuasi sacerdotal, queda en la Universidad actual menguada con la actuación de algunos muñidores que, llegado el caso, no dudan en quitar al que les hace sombra ni en elaborar un currículum a la medida de sus

particulares intereses. ¿Cómo se ha llegado a esta lamentable situación? La acumulación de complacencia, el abuso de confianza, la insensibilidad evaluadora, la crisis generalizada de los valores y la consiguiente hegemonía del relativismo, entre otras lacras, han mudado la fisonomía de una noble institución en aspectos tales como la profesionalidad y la comunicación. Por un lado, la racionalidad pragmática en boga, expresada, por ejemplo, en interminables estándares de calidad y en estériles procesos de evaluación, ha acrecentado una jerarquización docente opresiva que a menudo encumbra a un considerable número de supuestos especialistas, algunos de los cuales son verdaderos expertos en intrigas y obtención de prebendas. Por otro, la comunicación queda debilitada notablemente, según se comprueba, por desgracia, en la relación entre colegas y en el vínculo entre profesores y alumnos. Desde luego, el panorama descrito no se extiende, ni mucho menos, a la generalidad del profesorado, pero sí debe consignarse que una minoría significativa de docentes, habitualmente aupados a esta elevada actividad formativa mediante perversas mañas, están más centrados en “sus asuntos” que en el progreso de la educación.

Por fuera de las consideraciones anteriores, si echamos de nuevo una rápida mirada a la L.O.U., concretamente al título preliminar, en su artículo 1, dedicado a las funciones de la Universidad, leemos:

“1. La Universidad realiza el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio.

2. Son funciones de la Universidad al servicio de la sociedad:

a. La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.

b. La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.

c. La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.

d. La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.”

Sin abordar en este momento si las funciones que la legislación establece son adecuadas o no, juzgue cada cual hasta qué punto la Universidad actual las cumple. Desde luego, siempre se podrán encontrar excelentes ejemplos de actividad científica y docente, pero no parece que podamos decir lo mismo del modelo universitario vigente, tan rígido, impenetrable, utilitario y controlado por minorías poderosas, que adolece de *deshumanización*, concepto que puede resultar exagerado y que, sin embargo, acaso resulte apropiado si nos atenemos a la mengua de la comunicación y de las relaciones, salvo que se trate de las establecidas en el propio grupo, generalmente endogámico; al

olvido de los valores y a la significativa desatención de la cultura; a la cerrazón respecto a la sociedad, sin el menor interés por fomentar actividades de extensión institucional, con la excepción de las que sean lucrativas; a la proliferación de la rivalidad y el individualismo; al desarrollo científico insensible a las necesidades sociales, etc.

Aunque habría muchas razones para enzarzarnos en debates sobre la Universidad, nos centraremos ahora en las dos categorías docentes que protagonizan este estudio. Los *profesores asociados* ofrecen una oportunidad clara para vincular de modo profundo y fecundo la Universidad con la empresa y la sociedad. Si no se subestimase su papel se podría hacer mucho para quebrar la imagen de torre marfileña en que se ha convertido la Universidad de nuestros días. Entre los factores condicionantes de la proclividad de esta vetusta institución al aislamiento cabe citar: la endogamia docente; el individualismo favorecido por estructuras insulares; el escaso compromiso social; el significativo desinterés por la realidad y la consiguiente teorización; la burocratización y la balcanización organizativas; la inexperiencia extraacadémica de un considerable sector profesoral; los escollos a la renovación y el progresivo anquilosamiento.

Los *profesores contratados doctores*, por su parte, si no fuese porque la legislación no les ofrece un horizonte profesional suficientemente despejado, lo que les sitúa a menudo en una categoría desdibujada, transitoria y poco apoyada, podrían impulsar notablemente la investigación, para la que han tenido que acreditarse con laboriosidad y para la que con prioridad brindan sus servicios. Lo cierto es que la ambigüedad de funciones y el insuficiente reconocimiento de esta figura docente dificultan su participación y dirección de proyectos de investigación.

Lo que pretende dejar claro esta exposición es que resulta necesario mejorar las condiciones laborales de los profesores asociados y de los profesores contratados doctores. La Universidad no podrá cumplir su elevada misión mientras mantenga en precaria situación a un buen número de sus profesores.

Pasemos seguidamente a la investigación realizada, que nos permitirá escuchar la voz de los propios profesores.

### 3. INVESTIGACIÓN REALIZADA

Durante el mes de abril de 2009 el firmante de este trabajo elaboró *ad hoc* el cuestionario APRADUC, que, tras la revisión de algunos colegas, fue aprobado definitivamente para su aplicación. Se trata de un cuestionario sencillo y rápido de cumplimentar que garantiza el anonimato de los profesores consultados. Aunque algunas preguntas son específicas de cada figura docente, la mayor parte de los ítems son comunes a los profesores asociados y a los contratados doctores.

En mayo del mismo año se envió el cuestionario por correo electrónico, por considerar que se trataba de una vía ágil, práctica y económica de llegar a los profesores y de obtener sus respuestas. Se remitió el cuestionario a cerca de 1200 profesores (aproximadamente 1000 asociados y 500 contratados doctores), esto es, a todos aquellos cuyo e-mail pudo conseguir nuestra Asociación Científica y, transcurridas dos semanas, plazo dado para contestar, se recibieron 126 cuestionarios cumplimentados, de los que se eliminaron 7 porque no reunían algunos datos relevantes. A título referencial, procede recordar que los datos recogidos en la página web de la Universidad Complutense<sup>1</sup> correspondientes al curso 2008-2009 en que se pasaron los cuestionarios, revelan que en ese año académico había en la UCM 1.844 profesores asociados y 587 profesores contratados doctores.

Con la muestra definitiva constituida por 119 profesores, se procedió al análisis estadístico de los datos, meritoria labor que el investigador y APRADUC agradecen a la Dra. María del Carmen Bravo, del Servicio Informático de Apoyo a la Docencia y a la Investigación de la Universidad Complutense de Madrid (UCM).

### 3.1 Muestra

La muestra, de la que ofrecemos a continuación algunos datos relevantes, quedó integrada por 119 profesores:

<i>Categoría</i>		
Categoría docente	Frecuencia	Porcentaje
Asociado	95	79.83
Contratado Doctor	24	20.17

<sup>1</sup> Datos y cifras 2008-2009, UCM.

<http://www.ucm.es/pags.php?tp=Datos%20estadísticos&a=directorio/dap&d=0020366.php> (Fecha de acceso: 22 de enero de 2010).

*Género*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Varón	59	50.43
Mujer	58	49.57

Frecuencia de valores ausentes = 2

*Dedicación*

Dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Parcial	90	75.63
Plena	29	24.37

Distribución de profesores de la muestra por Facultades o Escuelas de la Universidad Complutense:

Centro (Facultad o Escuela)	Frecuencia	Porcentaje
- Bellas Artes	1	0.84
- Ciencias Biológicas	4	3.36
- Ciencias de la Documentación	3	2.52
- Ciencias de la Información	9	7.56
- Ciencias Económicas y Empresariales	1	0.84
- Ciencias Físicas	4	3.36

- Ciencias Geológicas	4	3.36
- Ciencias Matemáticas	1	0.84
- Ciencias Químicas	3	2.52
- Derecho	7	5.88
- Educación	27	22.69
- Filología	11	9.24
- Filosofía	1	0.84
- Geografía e Historia	4	3.36
- Informática	2	1.68
- Medicina	18	15.13
- Psicología	10	8.40
- Veterinaria	3	2.52
- Enfermería, Fisioterapia y Podología	1	0.84
- Estadística	3	2.52
- Trabajo Social	2	1.68

#### 4. RESULTADOS

Se realizaron diversos cálculos: porcentajes, frecuencias y estadístico exacto de Fisher, para detectar diferencias en los perfiles de respuesta de ambas categorías profesionales.

##### 1. *Me siento a gusto con mi situación docente*

El 41,37% de los profesores de la muestra (46,74% asociados y 20,84% contratados doctores) no están a gusto con su situación docente. Hay diferencias estadísticamente significativas ( $p < 0.0001$ ) entre los profesores asociados y los profesores contratados doctores.

##### 2. *Estoy satisfecho con el horario de clases*

El 42,60% de profesores de la muestra (38,04% asociados y 60,87% contratados doctores) están satisfechos con su horario de clases. Llama la atención, en cualquier caso, que un 26,08% de los profesores, más de la cuarta parte, estén a disgusto con su horario (27,18% asociados y 21,74% contratados doctores).

##### 3. *Las asignaturas que imparto se corresponden con mi especialidad*

El 66,1% de profesores de la muestra (62,1% asociados y 82,61% contratados doctores) consideran que imparten asignaturas que se corresponden a su especialidad. Por el contrario, un 16,9% de los profesores (20% asociados y 4,35% contratados doctores) creen que las asignaturas que imparten no se ajustan a su especialidad.

4. *Creo que el procedimiento de distribución de asignaturas en mi departamento es el más apropiado*

El 48,57% de los profesores de la muestra (53,57% asociados y 28,58% contratados doctores) no están de acuerdo con el procedimiento de distribución de asignaturas en el departamento.

5. *A la hora de elegir asignaturas únicamente se tienen en cuenta los criterios de categoría y antigüedad de los profesores*

El 60,55% de los profesores de la muestra (61,62% asociados y 56,52% contratados doctores) opinan que al elegir asignaturas únicamente se tiene en consideración la categoría y la antigüedad del profesorado.

6. *En mi departamento la planificación docente se realiza con arreglo a criterios de "racionalidad pedagógica"*

El 54,9% de los profesores de la muestra (59,76% asociados y 35% contratados doctores) opinan que la planificación docente en su departamento no se realiza de una forma "pedagógicamente razonable".

7. *Mediante otro procedimiento de distribución de asignaturas la labor docente y la formación de los alumnos saldrían beneficiadas*

El 59% de los profesores consultados (61,9% asociados y 47,62% contratados doctores) consideran que con la introducción de otros principios de actuación en la distribución de asignaturas saldrían ganando la labor docente y la formación de los alumnos.

8. *Mi situación de profesor asociado es tenida en cuenta en la planificación docente*

El 43,16% de los profesores asociados consultados opinan que no se les tiene en cuenta al realizar la planificación docente en sus departamentos.

9. *Mi situación de profesor contratado doctor es tenida en cuenta en la planificación docente*

El 41,7% de los profesores contratados doctores consideran que no se les tiene en cuenta al realizar la planificación docente en sus departamentos.

10. *Desde el punto de vista profesional, me siento valorado como docente*

El 41,28% de los profesores consultados (34,49% asociados y 68,18% contratados doctores) sí se sienten valorados como docentes. Hay, en cambio, un 30,27% de profesores (34,48% asociados y 13,64% contratados doctores) que no se sienten

suficientemente reconocidos. En esta cuestión las diferencias entre ambas categorías profesoras son estadísticamente significativas ( $p = 0.0237$ ).

*11. Pienso que tengo voz en el departamento. Mis opiniones son tenidas en cuenta*

El 44,14% de los profesores consultados (53,41% asociados y 8,7% contratados doctores) consideran que no tienen voz en su departamento. Piensan que sus opiniones no son tenidas en cuenta. Por el contrario, un 30,63% de los profesores consultados (22,73% asociados y 60,87% contratados doctores) sí creen que tienen voz y que son escuchados. Las diferencias encontradas entre ambas categorías docentes son estadísticamente significativas ( $p = 0.0004$ ).

*12. Soy miembro del Consejo de Departamento*

Un 46,7% de los profesores asociados consultados no pertenecen al Consejo de su Departamento.

*13. Mi relación con los compañeros profesores es buena*

Un 68,18% de los profesores (65,56% asociados y 80% contratados doctores) manifiestan tener buena relación con sus compañeros.

*14. Mi relación con la dirección del departamento es satisfactoria*

Un 65,45% de los profesores (63,33% asociados y 75% contratados doctores) consideran que su relación con la dirección del departamento es satisfactoria. No obstante, un 15,45% de los profesores (16,67% asociados y 10% contratados doctores) manifiestan que no tienen buena relación con la dirección de su departamento.

*15. La jerarquización existente en el departamento beneficia la labor docente e investigadora*

Un 56,12% de los profesores (60,76% asociados y 36,84% contratados doctores) sostienen que la jerarquización intradepartamental perjudica la labor docente e investigadora.

*16. La relación con mis alumnos es buena*

El 93,10% de los profesores (93,62% asociados y 90,91% contratados doctores) consideran que su relación con los alumnos es buena.

*17. La retribución económica por mi trabajo es apropiada*

El 73,58% de los profesores (85,55% asociados y 30,44% contratados doctores) opinan que el salario que reciben es insuficiente. Las diferencias encontradas entre ambas categorías docentes son estadísticamente significativas ( $p < 0.0001$ ).

*18. Me siento apoyado e incentivado en mi proceso de actualización científica*

Un 65,45% de los profesores (72,42% asociados y 39,13% contratados doctores) consideran que no son suficientemente apoyados ni estimulados en su proceso de actualización científica. En cambio, un 15,45% de los profesores (12,64% asociados y 26,09% contratados doctores) sí se sienten incentivados científicamente. Las diferencias halladas entre ambas categorías docentes son estadísticamente significativas ( $p = 0.0365$ ).

*19. La Universidad me brinda oportunidades para desarrollarme profesionalmente como docente*

Un 62,83% de los profesores (71,11% asociados y 30,44% contratados doctores) opinan que la Universidad no les ofrece oportunidades de desarrollo profesional. Por el contrario, un 18,58% de los profesores (13,22% asociados y 43,47% contratados doctores) consideran que la Universidad sí les brinda oportunidades de desarrollo docente. Las diferencias encontradas entre las dos categorías profesoriales son estadísticamente significativas ( $p = 0.0002$ ).

*20. Desearía realizar carrera docente en la Universidad*

Un 72,97% de los profesores (67,04% asociados y 95,65% contratados doctores) desean realizar carrera docente en la Universidad.

*21. Me siento con suficiente estabilidad laboral dentro de la Universidad*

Un 63,47% de los profesores (76,93% asociados y 12,50% contratados doctores) consideran que no tienen suficiente estabilidad laboral en la Universidad. En cambio, el 21,73% de los profesores (7,69% asociados y 75% contratados doctores) sí se sienten con suficiente estabilidad laboral. Las diferencias encontradas entre ambas categorías docentes son estadísticamente significativas ( $p < 0.0001$ ).

*22. Tengo suficientes oportunidades para investigar*

Un 58,71% de los profesores (65,89% asociados y 33,33% contratados doctores) opinan que no tienen suficientes oportunidades para investigar. Por el contrario, el 15,59% de los profesores (10,59% asociados y 33,33% contratados doctores) consideran que sí cuentan con suficientes oportunidades para investigar. Las diferencias halladas entre ambas categorías profesoriales son estadísticamente significativas ( $p = 0.0024$ ).

*23. Creo que debo superar demasiadas evaluaciones para mantener mi puesto de trabajo docente*

Un 48,64% de los profesores (48,87% asociados y 47,82% contratados doctores) creen que deben superar demasiadas evaluaciones para mantener su puesto de trabajo docente.

24. *Mi situación en el departamento, respecto a los compañeros y al director, es de aislamiento*

El 73,11% de los profesores (70,89% asociados y 85,71% contratados doctores) no se sienten aislados dentro del departamento.

25. *Creo que cada curso académico imparto demasiadas asignaturas nuevas*

Un 56,12% de los profesores (55,69% asociados y 57,89% contratados doctores) no consideran que cada curso académico impartan demasiadas asignaturas nuevas. Por el contrario, un 23,46% (25,31% asociados y 15,79% contratados doctores) sí piensan que son demasiadas las asignaturas nuevas que imparten cada año académico.

26. *Me parece que en mi departamento los profesores asociados están bien considerados*

Un 50,53% de los profesores asociados consultados opinan que no están suficientemente considerados. En cambio, el 26'31% de los profesores asociados piensan que sí están bien considerados.

27. *Me parece que en mi departamento los profesores contratados doctores están bien considerados*

El 16'66% de los profesores contratados doctores consultados piensan que no están suficientemente considerados. Por el contrario, el 54,17% de los profesores contratados doctores piensan se sienten reconocidos.

28. *Vivo siempre con la incertidumbre de si me renovarán el contrato o no*

El 38,23% de los profesores (40,91% asociados y 21,43% contratados doctores) manifiestan incertidumbre sobre la renovación de sus contratos. De igual modo, un 38,23% de profesores (32,96% asociados y 71,43% contratados doctores) no experimentan incertidumbre ante la eventual renovación de su contrato. Las diferencias encontradas entre categorías profesoriales son estadísticamente significativas ( $p = 0.004$ ).

29. *Creo que con el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior mi Universidad mejorará*

El 54,45% de los profesores (54,55% asociados y 54,17% contratados doctores) no creen que con el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior vaya a mejorar la Universidad. En cambio, un 18,81% de profesores (19,48% asociados y 16,67% contratados doctores) sí opinan que con el nuevo EEES la Universidad mejorará.

30. *He recibido algún curso o charla informativa sobre el Espacio Europeo de Educación Superior*

Un 56,66% de los profesores (64,56% asociados y 25% contratados doctores) manifiestan no haber recibido ningún curso o charla informativa sobre el Espacio Europeo de Educación Superior. Por el contrario, un 25,25% de los profesores (20,25% asociados y 45% contratados doctores) dicen que sí han recibido algún curso o charla informativa sobre el EEES. Las diferencias encontradas entre categorías profesoriales son estadísticamente significativas ( $p < 0.0001$ ).

*31. Mi conocimiento del Espacio Europeo de Educación Superior es suficiente*

Un 36,15% de los profesores (59,34% asociados y 25% contratados doctores) consideran que su conocimiento del Espacio Europeo de Educación Superior es insuficiente. En cambio, un 26,12% de los profesores (21,98% asociados y 45% contratados doctores) opinan que tienen un conocimiento suficiente del EEES. Las diferencias encontradas entre categorías docentes son estadísticamente significativas ( $p = 0.0067$ ).

*32. Dispongo de espacios y medios apropiados (despacho, mobiliario, ordenador...) para realizar mi trabajo docente y tutorial*

Un 38,26% de los profesores (43,48% asociados y 17,39% contratados doctores) opinan que no disponen de espacios y medios apropiados para realizar su trabajo docente y tutorial. Por el contrario, un 43,47% de los profesores (36,96% asociados y 69,57% contratados doctores) sostienen que sí disponen de espacios y medios adecuados para realizar su trabajo en la Universidad. Las diferencias halladas entre categorías docentes son estadísticamente significativas ( $p = 0.0208$ ).

*33. Si me comparo con los profesores numerarios, creo que estoy discriminado en lo que se refiere a la asignación de espacios y medios*

Un 50,52% de los profesores (48,15% asociados y 64,29% contratados doctores) no se sienten discriminados respecto a los profesores numerarios en lo concerniente a asignación de espacios y medios. Un 31,57% de los profesores (33,33% asociados y 21,43% contratados doctores) consideran que sí están discriminados respecto a los profesores numerarios en lo que se refiere a asignación de espacios y medios.

*34. La figura docente del profesor asociado está suficientemente reconocida*

Un 69,48% de los profesores asociados consultados opinan que la figura del profesor asociado no está suficientemente reconocida. Sólo un 6,31% de los profesores asociados creen que sí se trata de una figura docente reconocida.

*35. La figura docente del profesor contratado doctor está suficientemente reconocida*

Un 25% de los profesores contratados doctores opinan que esta figura docente no está suficientemente reconocida. Por el contrario, un 29,17% de los profesores de esta categoría sí piensan que se trata de una figura con el reconocimiento suficiente.

36. *¿Crees que tus derechos como profesor están bien defendidos?*

El 70,87% de los profesores (81,48% asociados y 31,82% contratados doctores) opinan que sus derechos como docentes no están bien defendidos. En cambio, el 10,67% de los profesores (4,93% asociados y 31,82% contratados doctores) consideran que sus derechos sí están bien defendidos. Las diferencias encontradas entre categorías docentes son estadísticamente significativas ( $p < 0.0001$ ).

## 5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Ha de señalarse, en primer lugar, que en los resultados obtenidos se observan en varias respuestas diferencias significativas entre los profesores asociados y los profesores contratados doctores. Era de esperar, dada la distinta situación laboral en que ambas figuras docentes se hallan. Los profesores asociados están vinculados a la Universidad a tiempo parcial, salvo excepciones, y mediante contratos de régimen administrativo o laboral de carácter temporal, sujetos a renovación periódica y con un salario realmente exiguo, por ejemplo, un profesor asociado con seis horas de dedicación a la semana y otras tantas de tutoría, cobra 663,93 euros brutos al mes. En cambio, la relación de los profesores contratados doctores con la Universidad es laboral, permanente y plena, con una dedicación máxima de ocho horas lectivas y seis de asistencia al alumnado, en cómputo semanal, y con un sueldo bruto de 2197,83 euros. Así se comprende que muchos profesores, particularmente los asociados, opinen que el salario que reciben es insuficiente.

Más allá de las diferencias anotadas, el hecho de que más de un 40% de los profesores de la muestra no estén a gusto con su situación docente es algo que llama realmente la atención. La consideración de esta relevante dimensión subjetiva aleja a los docentes del horizonte de desarrollo profesional y, por ende, a la Universidad de la meta de verdadera excelencia que dice buscar. No hay genuina calidad educativa si buena parte de los docentes trabajan en condiciones precarias y con una remuneración económica insuficiente.

Otros factores explicativos de la insatisfacción docente, más elevada en el profesorado asociado, son el horario de clases, sobre el que no siempre hay consulta oportuna, y el arbitrario reparto de asignaturas, en el que los criterios educativos a menudo brillan por su ausencia. De hecho, muchos profesores opinan que con una distribución de materias más razonada y razonable -que pasa necesariamente por escuchar y tener en cuenta a los asociados- saldría ganando la labor docente y con ella la formación de los alumnos. Además, la confirmación de que cada nuevo curso algunos

profesores, más asociados que contratados doctores, se ven empujados a asumir, sin ningún tipo de parámetro consistente, asignaturas distintas, nos lleva a demandar que en la distribución de materias se contemple, junto a los criterios de categoría y antigüedad, la racionalidad pedagógica y cierta estabilidad, necesarias para realizar un papel docente estimable en una determinada disciplina científica.

Un dato que también arroja luz sobre la insatisfacción es el limitado reconocimiento autopercebido, sobre todo por los profesores asociados, entre los que, por cierto, son mayoría los que dicen no tener “voz”. Según sus propias respuestas, cerca del 50% de docentes asociados no pertenecen al Consejo de su Departamento, algo realmente lamentable porque como dejé consignado ante el Vicerrector de Política Académica y Profesorado, Carlos Andradás, en la Asamblea Extraordinaria de APRADUC, celebrada el 18 de junio de 2008 en el Rectorado de la Universidad Complutense de Madrid, precisamente el día en que accedí al cargo de presidente de la Asociación, es menester reparar en los perjuicios que genera a los profesores asociados no doctores y a la calidad educativa de la Universidad el hecho de que no pertenezcan a los Consejos de Departamento, por más que dispongan de un representante. Y es que, el mejor representante de un profesor, asociado o no, doctor o no, es él mismo, salvo que se le quiera tener silenciado y subyugado. En la actualidad, hay profesores de un mismo Departamento que, después de lustros, ni se conocen. Desde luego, tampoco tienen información directa de cuanto les concierne a ellos o al departamento al que pertenecen. Situaciones así, llamadas a enmendarse *ipso facto* lastran el progreso docente, discente, universitario y social.

En el plano convivencial, la mayor parte de los profesores de ambas categorías señalan que sus relaciones con los compañeros, los directores y especialmente con los alumnos son buenas. La constatación, empero, de que algunos docentes manifiestan tener malas relaciones interpersonales, por ejemplo, con los directores de sus Departamentos nos anima a reparar en graves situaciones de victimización socioprofesional, a las que están más expuestos los profesores asociados. En el tiempo que llevo como presidente de APRADUC, que aún no ha cumplido los dos años, ya he atendido a algunos compañeros que se sentían acosados laboralmente por el director y algunos colegas, abominables ejemplos, en fin, de lo que ahora se conoce como ‘mobbing’.

Acaso la jerarquización intradepartamental, observada por buen número de profesores, es concausa del hostigamiento en la Universidad, pues se sabe que esta modalidad de violencia es más frecuente en estructuras con gradación rígida y marcada verticalidad descendente. Además, desde el punto de vista académico, este tipo de organización inflexible puede perjudicar la labor docente e investigadora, como bien reconocen muchos encuestados.

Con objeto de promover la calidad institucional ha de exigirse a la Universidad más apoyo y estímulo a los profesores en lo que se refiere a su actualización científica.

Muchos docentes, de nuevo más asociados que contratados doctores, se sienten poco incentivados. Otro tanto sucede cuando se les pregunta por las oportunidades de desarrollo docente e investigador que se les brindan, a todas luces escasas.

En la práctica, la mayor parte de los profesores, incluidos los asociados, desean realizar carrera docente en la Universidad. Es algo que no siempre se contempla, aunque aumentan, por ejemplo, los profesores asociados acreditados como profesores contratados doctores y como titulares. La sensación de inestabilidad laboral en esta categoría docente es muy elevada y periódicamente deben concursar si quieren mantener la plaza. También procede llamar la atención, porque es *vox populi* aun cuando no se haya preguntado en el cuestionario, que los profesores contratados doctores se quejan con toda razón de largos, tediosos y egocéntricos sistemas de acreditación para acceder a otras figuras docentes, lo que supone un gasto ingente de energía y tiempo a expensas de reducir sus actividades profesoras e investigadoras. ¿A quién beneficia tamaño derroche de trabajo?

Si bien la mayor parte de los profesores consultados no se sienten aislados respecto a los compañeros y la dirección del departamento, hay que recordar que la estructura universitaria, en general, favorece la insularidad, algo que se agrava si, como recientemente he conocido, los traviosos duendes tecnológicos -no queremos pensar en "manos negras"- eliminan durante un par de meses a dos profesores, casualmente de las categorías que analizamos, de la lista de distribución departamental de correo electrónico.

Como era de suponer, en lo referido a la heterovaloración percibida por los profesores, los asociados son también los que menos reconocidos se sienten por sus respectivos departamentos. Habría que decir, en este sentido, que cuando los docentes no cuentan con suficiente estimación discente, gremial/departamental, estatal, social o institucional se acumulan las probabilidades de experimentar frustración, ansiedad, estrés y depresión. Una imagen profesional suficientemente apreciada puede brindar protección bastante frente a los riesgos psicosociales cotidianos, pero en el caso de los profesores asociados esa defensa se reduce considerablemente y la vulnerabilidad aumenta.

Tampoco es beneficiosa para la salud mental ni para el adecuado ejercicio del rol docente la inquietud recurrente, cuando no constante, sobre el futuro profesional. No es extraño que ante la inestabilidad laboral, patentizada en contratos temporales, los profesores asociados manifiesten incertidumbre, lo que puede entorpecer su desempeño.

En este estudio hemos incluido ex profeso algunas preguntas sobre el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Pues bien, los profesores de la muestra, mayoritariamente, no creen que con la reforma acometida mejore la Universidad. Hay un alto porcentaje de profesores asociados que no han recibido ningún curso o charla informativa sobre el EEES, lo que se traduce en un llamativo desconocimiento sobre el

proceso de Bolonia. Personalmente, me parece que no cabe albergar demasiadas esperanzas en un plan de convergencia universitaria europea que solicita cambios y exige más esfuerzo al profesorado, pero no modifica situaciones como las que venimos recogiendo en este trabajo para que, por ejemplo, haya un mayor reconocimiento de algunos docentes. Es casi seguro que si esta valoración profesoral no se produce la reforma irá mucho más despacio y tendrá un alcance más limitado que lo inicialmente previsto. Como se han encargado de comprobar González y Raposo (2009, 385) con su investigación los docentes son contundentes al señalar que su compromiso e implicación es el factor determinante del proceso de convergencia europea.

Cuestión relacionada con la reforma boloñesa y, desde luego, con la satisfacción profesoral es la de los recursos materiales (espacios, mobiliario, etc.) apropiados para realizar el trabajo docente y tutorial. A este respecto, si los elementos de que disponen nuestras Facultades y Escuelas son insuficientes, mal repartidos y poco adaptados a las nuevas demandas académicas no resultará fácil ejecutar los cambios ni alcanzar las metas. Procede recordar que buen número de profesores, más asociados que contratados doctores, consideran que no cuentan con los recursos necesarios. Muchos de estos profesores, por cierto, se sienten discriminados respecto a los numerarios en lo que a medios se refiere.

En definitiva, coincidimos con los compañeros que han participado en esta investigación: los profesores contratados, particularmente los asociados, requieren mucho más reconocimiento institucional. Ellos mismos se sienten en muchos aspectos indefensos. En estas circunstancias, la Asociación Científica APRADUC, orientada a la dignificación y apoyo de las dos figuras docentes que representa, redobra su compromiso.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- ESTATUTOS DE LA ASOCIACIÓN CIENTÍFICA DE PROFESORES ASOCIADOS Y PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. **En: APRADUC**. Madrid. 2009.
- GONZÁLEZ, Mercedes y RAPOSO, Manuela: Valoraciones del profesorado universitario sobre las acciones que pueden favorecer el proceso de Convergencia Europea. **En: Revista de Educación**, nº 349. Madrid. 2009. Editorial: Ministerio de Educación. Págs. 361-390.
- LEY ORGÁNICA 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (2001, Diciembre 24). **Boletín Oficial del Estado**, (307), pp. 49400-49425.

- MARTÍNEZ-OTERO, Valentín: El latido de la Universidad. **En: Revista Pulso**, nº 21. Madrid.1998. Editorial: Escuela Universitaria “Cardenal Cisneros”. Págs. 140-150.

- PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON VINCULACIÓN LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2003, Julio 12). **Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid**, (164), pp. 6-23.

## 6. ANEXO

### CUESTIONARIO PARA PROFESORES ASOCIADOS Y PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES

(APRADUC-UCM)

Leyenda: para cada pregunta marque una opción. Es muy importante la sinceridad. Los datos serán tratados confidencialmente

Valores:

0.-NS/NC

1.-No estoy de acuerdo en absoluto

2.-No estoy de acuerdo

3.-Estoy más o menos de acuerdo

4.-Estoy muy de acuerdo

5.-Estoy completamente de acuerdo

Si lo desea, agregue lo que estime oportuno en el espacio destinado a observaciones

Una vez finalizado el cuestionario, por favor, incluya algunos datos personales básicos. Es un cuestionario anónimo, pero se precisa sabe si es Vd. Profesor Asociado o Profesor Contratado Doctor, tiempo de dedicación a la Universidad, la Facultad o Escuela a que pertenece, etc.

1. Me siento a gusto con mi situación docente

2. Estoy satisfecho con el horario de clases

3. Las asignaturas que imparto se corresponden con mi especialidad
4. Creo que el procedimiento de distribución de asignaturas en mi departamento es el más apropiado
5. A la hora de elegir asignaturas únicamente se tienen en cuenta los criterios de categoría y antigüedad de los profesores
6. En mi departamento la planificación docente se realiza con arreglo a criterios de "racionalidad pedagógica"
7. Mediante otro procedimiento de distribución de asignaturas la labor docente y la formación de los alumnos saldrían beneficiadas
8. Mi situación de profesor asociado es tomada en cuenta en la planificación docente
9. Mi situación de profesor contratado doctor es tomada en cuenta en la planificación docente
10. Desde el punto de vista profesional, me siento valorado como docente
11. Pienso que tengo voz en el departamento. Mis opiniones son tomadas en cuenta
12. Soy miembro del Consejo de Departamento
13. Mi relación con los compañeros profesores es buena
14. Mi relación con la dirección del departamento es satisfactoria
15. La jerarquización existente en el departamento beneficia la labor docente e investigadora
16. La relación con mis alumnos es buena
17. La retribución económica por mi trabajo es apropiada
18. Me siento apoyado e incentivado en mi proceso de actualización científica
19. La Universidad me brinda oportunidades para desarrollarme profesionalmente como docente
20. Desearía realizar carrera docente en la Universidad
21. Me siento con suficiente estabilidad laboral dentro de la Universidad

22. Tengo suficientes oportunidades para investigar
23. Creo que debo superar demasiadas evaluaciones para mantener mi puesto de trabajo docente
24. Mi situación en el departamento, respecto a los compañeros y al director, es de aislamiento
25. Creo que cada curso académico imparto demasiadas asignaturas nuevas
26. Me parece que en mi departamento los profesores asociados están bien considerados
27. Me parece que en mi departamento los profesores contratados doctores están bien considerados
28. Vivo siempre con la incertidumbre de si me renovarán el contrato o no
29. Creo que con el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior mi Universidad mejorará
30. He recibido algún curso o charla informativa sobre el Espacio Europeo de Educación Superior
31. Mi conocimiento del Espacio Europeo de Educación Superior es suficiente
32. Dispongo de espacios y medios apropiados (despacho, mobiliario, ordenador...) para realizar mi trabajo docente y tutorial
33. Si me comparo con los profesores numerarios, creo que estoy discriminado en lo que se refiere a la asignación de espacios y medios
34. La figura docente del profesor asociado está suficientemente reconocida
35. La figura docente del profesor contratado doctor está suficientemente reconocida
36. ¿Crees que tus derechos como profesor están bien defendidos?

#### DATOS PERSONALES

Facultad o Escuela:

Categoría docente: Asociado o Contratado Doctor



Tiempo de dedicación a la Universidad: Tipo de Asociado, etc.

Edad:

Sexo: Hombre o Mujer