



## INFORME DE LA COMISIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

(Sesión ordinaria del Claustro Universitario, de 3 de noviembre de 2022)

Sr. Rector Magnífico,

Sras. y sres. vicerrectores, compañeros claustales,

En primer lugar, la Comisión de Docencia e Investigación agradece la predisposición y buena voluntad que los diferentes vicerrectores nos han brindado para la elaboración de este informe. Nuestra comisión, acorde a sus atribuciones normativas realiza el «seguimiento, valoración y supervisión» de la actividad docente e investigadora de la Universidad de Salamanca, ha elaborado un breve informe que aglutina las principales políticas en la materia que han sido desarrolladas en el Curso Académico 2021-2022, así como las políticas que han sido planificadas para ser ejecutadas para este curso 2022-2023.

### I. POLÍTICAS EN MATERIA DE DOCENCIA

Tras la reunión de esta comisión con los titulares de Calidad y Enseñanzas de Grado y de Postgrado y Enseñanzas Propias, cuyas áreas funcionan como un ente, informamos del refuerzo de las mismas con un nuevo asesor, el Director Académico de Internacionalización de Enseñanzas, y el relevo en el cargo de Director Académico de Postgrado. Estos nombramientos reforzarán, en gran medida, el proceso de internacionalización de nuestra Universidad, del que luego hablaremos.

#### I.1. MATRÍCULAS Y ACCESO

Respecto a los datos de nuevo ingreso, destacamos el aumento generalizado en el número de matriculaciones en Grado, Máster, Doctorado y títulos de Formación Permanente, sumando un total de 599 nuevos estudiantes. El incremento se extiende al total de alumnos matriculados, que asciende, como indicaba el Rector, a 27.611 estudiantes. Sin embargo, hay que tomar con cautela estas cifras, pues casi la mitad del aumento procede de la nueva titulación de nuestro reciente centro adscrito: el Grado en Estudios Policiales del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional.

Pese a la campaña desarrollada, no se ha conseguido que despeguen las matriculaciones en las ingenierías. Si bien es un problema generalizado en España, es recomendable buscar e implementar nuevas estrategias para intentar aumentar los alumnos en estas titulaciones, en su mayoría establecidas en los campus periféricos.

Este año se han detectado problemas durante las matriculaciones y el sistema informático se ha caído en numerosas ocasiones, dificultando enormemente el proceso. Una universidad como la nuestra no puede permitirse estos fallos, que se han extendido, además, a la



sede electrónica, por lo que hemos solicitado una revisión del sistema para evite su repetición.

## I.2. TITULACIONES

Esta comisión constata que los vicerrectorados trabajan en la adaptación normativa a los nuevos reales decretos (RD 822/2021, de 28 de septiembre, *por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad* y el RD 640/2021, de 27 de julio, *de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios*) que, entre otras cosas, afectan a la adaptación de los centros, al reconocimiento de créditos ECTS a la experiencia profesional y estudios no universitarios, y la modificación de los títulos de la USAL a los ámbitos de conocimiento y la determinación de sus asignaturas básicas. Es necesario profundizar en el sistema interno de garantía de la calidad y la acreditación de todos los grados, másteres, doctorados y títulos propios, incluidos los de nuestra Fundación General.

Se han establecido nuevas normas para la acreditación, seguimiento y renovación de titulaciones que facilitarán el proceso una vez la Universidad haya obtenido su acreditación institucional, lo que esperamos no resulte difícil.

Respecto al mapa de titulaciones, lo más destacable es el nuevo Grado en Estudios Policiales y la implantación, en el próximo curso, del Máster Universitario en Seguridad y Función Policial, frutos, ambos, de la adscripción de la Escuela de la Policía Nacional. Además, se ha establecido un nuevo Máster Universitario en Lenguas, Culturas y Sociedades en Contacto, así como iniciado el trámite ante la JCYL del Máster Universitario en Bienestar a lo largo de la Vida y Envejecimiento Saludable. Ambos se encuadran dentro el proyecto EC<sup>2</sup>U (*European Campus of City-Universities*), el supercampus europeo de ciudades-universidad, pero la USAL es coordinadora del primero. Se informa, así mismo, de nuevas titulaciones en fase de verificación: Grado en Seguridad, Máster Universitario en Innovaciones Didácticas para Educación Infantil y Primaria, Máster Universitario en Transición Energética y Sostenibilidad, Máster Universitario en Intervención Social y Educativa con Infancia y Adolescencia y el Doctorado en Ingeniería Civil, del Agua y Medio Ambiente.

Se espera un nuevo RD sobre los programas de doctorado de forma inminente lo que requerirá, asimismo, adecuar nuestros programas actualmente vigentes a la futura norma.

El Vicerrector de Postgrado y Enseñanzas Propias destaca el esfuerzo que habrá de realizarse para adecuar los títulos propios y determinar las actividades formativas con un máximo de 15 ECTS que permitirán la obtención de microcredenciales de cara a la formación permanente de la ciudadanía y que no deberían ser asignaturas de titulaciones oficiales sino títulos propios.

## I.3. FORMACIÓN, INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE

Continuarán los planes de formación del profesorado, que tendrán una nueva edición en enero de 2023. Se han aprobado un 87 % de los proyectos de innovación docente presentados, lo que indica el interés del vicerrectorado competente por estas iniciativas. Además, se está elaborando una nueva convocatoria para la creación de Grupos de Innovación



Docente, tanto básicos como consolidados, lo que supone un paso más en los intentos de mejora de los aspectos docentes.

La evaluación docente proseguirá con el programa Docentia, tal y como se está desarrollando actualmente, para los profesores que cumplan un quinquenio. Desde la comisión hemos planteado la conveniencia de que en un primer momento solo se opte a *Desfavorable*, *Favorable* y *Muy favorable*, y una vez obtenido el *Muy favorable* se anime a los profesores a progresar al *Excelente*. Estimamos que así se incrementaría el número de solicitantes de excelencia docente. Se nos indica que hay problemas de plazos para su resolución. Por otra parte, se solicita la instauración de una primera evaluación docente voluntaria, sin necesidad de esperar a la obtención del primer quinquenio, para los profesores que cuenten con al menos una evaluación por parte de los estudiantes. Tampoco se considera esta propuesta.

#### **I.4. INTERNACIONALIZACIÓN**

Preocupa de manera notoria, tanto a los vicerrectorados responsables de la docencia de grado y posgrado como a los miembros de esta comisión, el proceso de internacionalización de la USAL, que consideramos como base del futuro crecimiento de la institución. De hecho, se cuenta con un nuevo asesor para potenciar este aspecto. Se está realizando un diagnóstico que permita determinar qué título o asignaturas se pueden desdoblar para su impartición en español e inglés, elegido este como idioma para la internacionalización. Hay dos aspectos que condicionarán el éxito de este proceso: el reconocimiento al profesorado que decidan participar en el proceso y el apoyo al proceso. Desde la comisión hemos indicado que, además, es muy importante adaptar los procedimientos de la institución para que los alumnos extranjeros de la USAL puedan moverse con soltura dentro de la universidad, para lo que se debería mejorar tanto la propia página web como la documentación que se les exige. También ha de contarse con personal de administración y servicios que puedan apoyar a estos estudiantes en inglés.

Respecto al doctorado, las cotutelas se señalan como potencial vector de internacionalización. No obstante, se observan algunos problemas al respecto, como es la falta de reciprocidad en estos convenios, siendo más numerosos los alumnos que vienen a nuestra universidad que los que van a otras. En algunos casos puede, simplemente, estar buscándose el prestigio de los títulos de la USAL, pero sin establecerse las acciones conjuntas derivadas de los convenios establecidos.

Hemos de seguir trabajando sobre todos estos aspectos para identificar las mejoras y establecer una buena estrategia de internacionalización.

## **II. POLÍTICAS EN MATERIA DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA**

Partiendo de los informes aportados por el responsable de nuestra Universidad en materia de Investigación y Transferencia, así como de la entrevista mantenida con los miembros de nuestra comisión, hemos desarrollado este resumen con los puntos que estimamos más interesantes, tratando de omitir los datos numéricos que ha recogido en su informe el Sr. Rector Magnífico.



## II.1. BIBLIOTECAS Y ACUERDOS BIBLIOGRÁFICOS

El Servicio de Archivos y Bibliotecas muestra una actividad muy intensa con nuevas incorporaciones de personal y la designación de una nueva Directora del Servicio para poder llevar a cabo todas las labores que tiene asignadas, entre otras, la colaboración con la AGI en la resolución del programa propio de investigación XIII, apoyando a los investigadores en sus perfiles de Google Scholar, impulsando el repositorio GREDOS y en la formación sobre el uso de sus herramientas (se han impartido 28 cursos desde mayo a noviembre).

Destacan, también, en este aspecto las negociaciones para el suministro de revistas electrónicas y los acuerdos transformativos. De estos acuerdos, implantados en el año 2022, con editoriales como Elsevier, Wiley, ACS y Springer, resaltamos que a fecha de mediados de octubre aún quedan sin cubrir aproximadamente un tercio de lo acordado. Desde este vicerrectorado y su servicio de bibliotecas se han desarrollado talleres para que los investigadores conozcan y utilicen estos acuerdos, muy adecuados para la publicación en abierto sin costes para el investigador.

## II.2. SERVICIO NUCLEUS

Con relación a este servicio se denota la necesidad de crear plazas permanentes para poder dar continuidad a los servicios prestados. La comisión considera que es un esfuerzo que debe hacerse, y sin perder de vista al personal que lleva tiempo desarrollando su actividad de apoyo a la investigación de manera satisfactoria. Como ya se ha venido indicando en anteriores reuniones, habría que resolver el problema de la utilización de los servicios de Nucleus por parte de investigadores con proyectos asociados a los fondos FEDER.

## II.3. PROGRAMAS PROPIOS DE INVESTIGACIÓN

Los programas propios de investigación gozan de buena salud, si bien algunos de los programas se están resolviendo con un cierto retraso respecto a lo esperado.

Para resolver los problemas con los plazos de ejecución de los proyectos del Programa I, modalidad A, se extenderá de oficio la duración de los mismos a 2023, evitando así embrollos burocráticos al investigador y facilitando la correcta ejecución de los proyectos. La resolución de los de la modalidad C2 se antoja más difícil, pues todavía no han sido evaluados por la agencia correspondiente de la JCYL. Es necesario trabajar en *pro* de la reducción de los plazos para la resolución de estos proyectos.

Respecto al mantenimiento de estos programas se nos indica que se mantendrá el Programa I y que se modificarán algunos aspectos del XIII, aumentando la dotación de las publicaciones A+ y Q1.

## II.4. CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES: ADAPTACIÓN A LA LEY DE LA CIENCIA

La ley 17/2022, de 5 de septiembre, *por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación* y el Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, *por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación* están obligando a modificar los diferentes contratos en el marco de esta ley para ajustarlos a sus nuevas condiciones. Entre otras disposiciones, los contratos definidos lo serán por un mínimo de tres años, los indefinidos tendrán derecho a indemnización cuando tengan que rescindirse y los María Zambrano ya no podrán ser de



investigador distinguido. Esto ha generado también disfunciones con los contratos USAL4EXCELLENCE: no se hacen al amparo de la citada ley, al no llegar al mínimo de tres años, por lo que las personas que lo han conseguido no podrán optar, entre otras cosas, a la acreditación R3.

Nuestra apreciación general es que la aplicación de las modificaciones de esta Ley 17/2022 no va a contribuir necesariamente a la estabilización del personal investigador y que las disposiciones transitorias entre lo actual y lo nuevo no han sido bien definidas. La modificación de la duración de los contratos (sobre todo si proceden de fondos europeos) y la necesidad de reservar fondos para los pagos del empleador y para las indemnizaciones por la finalización de los contratos han reducido el margen para la implementación de otras políticas de apoyo a la investigación como la convocatoria postdoctoral de la USAL o la contratación de gestores de proyectos.

Con esto, la comisión no quiere manifestar una disconformidad con la implantación de políticas de protección al trabajador, sino que la puesta en marcha de todos estos aspectos ha limitado la disponibilidad de efectivo. La comisión insta al Vicerrector de Investigación y Transferencia a que tras este primer período de adaptación se destinen partidas de los fondos a aquellos programas actualmente desatendidos, como son los posdoctorales propios.

En este sentido, se plantea la necesidad de participar en consorcios internacionales que permitan la obtención de fondos para la contratación de asesores de investigación que ayuden a los investigadores al *fundraising* o captación de fondos.

Respecto a la contratación de investigadores postdoctorales, la comisión planteó una cuestión sobre su adscripción a Departamentos, su inclusión en la capacidad docente del área y cómo afecta a los índices que determinan las políticas de profesorado. Se ha incrementado el número de estos investigadores en los últimos años y quizá habría que visitar las normativas que les afectan.

## II.5. COMITÉ DE ÉTICA

Nuestra comisión fue informada del incremento de trabajo que este comité está afrontando, así como de la renovación de su Presidente (por jubilación) y su refuerzo administrativo. Se está revisando su aplicación informática y, debido a la mayor carga de trabajo que les supone su membresía al comité, se prevé en el modelo de plantilla la reducción de la carga docente del Presidente y Secretario.

## II.6. OTROS ASUNTOS

Nuestra comisión instó al vicerrector a redoblar los esfuerzos para aumentar las dotaciones por dietas y alojamiento del personal cuando haya de viajar por motivos académicos. Sabemos que no es competencia única de nuestra Universidad, pero es imposible para el PDI encontrar una habitación con uso individual y realizar tres comidas con el presupuesto asignado, que permanece estático desde hace varios años. El vicerrector entiende el problema e indica que verá lo que puede hacerse.

Preguntado por los proyectos de la JCYL, el vicerrector adelanta que habrá, según parece, nuevas convocatorias antes de fin de año y que las modalidades serán similares a las de hace dos años, dándose, así, por finalizados los proyectos para grupos pequeños o no



asociados a empresas. En este sentido nuestra comisión critica que estas políticas de investigación sesguen su financiación hacia grandes grupos, lo cual, creemos, derivará en una pérdida de masa investigadora por falta de financiación. Como institución, no lo deberíamos permitir.

Respecto al programa Investigo, la comisión advierte el malestar de algunos solicitantes por las dificultades para conseguir el personal y lo limitada de la convocatoria, habiéndose quedado vacantes algunas de las ayudas. Desde el vicerrectorado se nos indica que, para intentar solucionar el problema, se ha modificado el procedimiento en la convocatoria del Ministerio frente a la de la JCYL.

Finalmente planteamos una queja sobre las actuaciones de la AGI, de la que algunos investigadores indican que sus trabajadores, en vez de apoyarles, parecen ponerse de parte del Ministerio. Dado este desencanto, hubiera sido interesante que la comisión se reuniera con la responsable de la AGI para poder comentar estos aspectos y analizar más detalladamente el problema planteado.

### **III. POLÍTICAS EN MATERIA DE PROFESORADO**

Basándose en los datos y reglamentos aportados por el Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, esta comisión informa sobre algunos puntos de especial interés y recalca el esfuerzo que desde este vicerrectorado se está haciendo para la elaboración de procedimientos y normativas que afectan al profesorado con el fin de actualizarlo lo más posible.

De hecho, se están realizando adaptaciones de algunos procedimientos a las disposiciones que se prevén en la futura Ley de Organización del Sistema Universitario (LOSU) para evitar períodos de vacío legal que nos impidan avanzar en cuestiones como la dotación de plazas. Así, se están modificando los reglamentos y baremos de los concursos de plazas, para mejorar aún más la transparencia de los procesos de selección.

Se nos informa que se prevé que la LOSU se apruebe en marzo y que casi al mismo tiempo se pretende aprobar el Estatuto del PDI, de vital importancia en el desarrollo profesional de este grupo. No obstante, y a pesar de su importancia, no han trascendido las líneas generales del estatuto.

#### **III.1. PLANES DE DOTACIÓN DE PLAZAS DE PROFESORADO 2021**

Tras la presentación del número de plazas ofertadas y de plazas solicitadas, la comisión constata que en la USAL se ha podido dotar todas las plazas solicitadas de transformación a Catedrático (CU) (21) y a Titular (PTU) (29). Respectivamente, no se han solicitado y quedaron vacantes 5 y 11 plazas. Estos datos nos indican que los profesores acreditados que han solicitado su transformación la han conseguido, por lo que el plan de dotación de plazas por tasa de reposición está al día. Las vacantes existentes parecen deberse a los retrasos en la acreditación y al endurecimiento de las condiciones que dificultan que los profesores se acrediten a las figuras de funcionario. Se nos informa que desde la CRUE se busca una revisión de los criterios para agilizar y mejorar el proceso.



Asimismo, se han generado vacantes en las dotaciones de Titular y Contratado Doctor (PCD) de los acreditados I3, con unos criterios muy específicos basados en su actividad investigadora.

En último lugar, la dotación de plazas de Ayudante Doctor (PAD) (70), que ya han sido adjudicadas en su inmensa mayoría (66), y las transformaciones de Ayudante a Contratado (59) son las únicas en las que las solicitudes han sido superiores a las plazas ofertadas, aunque en este último caso solo 3 personas no han conseguido la transformación a PCD. Es importante mantener la incorporación de profesores jóvenes que permitan que las plantillas se rejuvenezcan.

### **III.2. PLANES DE DOTACIÓN DE PLAZAS DE PROFESORADO 2022**

En este curso, se van a dotar 108 plazas por tasa de reposición (16 I3, 12 vinculadas, 80 PTU y PCD), 50 plazas de Ayudante y 13 de estabilización de asociados y lectores. Esto supone un aumento en las plazas por tasa de reposición respecto a 2021 (aunque en este caso se sumaron 17 plazas no dotadas en 2020) y una disminución de 10 plazas PAD. Estos números son provisionales, ya que si no se cubrieran algunas plazas podrían pasar a otras categorías.

Se informa a la comisión de que se va a comenzar próximamente con el análisis de las solicitudes para proceder a la convocatoria de las plazas a ser posible en febrero de 2023. Estas plazas se regirán por los procedimientos y baremos actualmente en vigor, lo que esta comisión considera como una decisión acertada.

### **III.3. MODELO DE PLANTILLA 2022**

Se ha aprobado en septiembre de este año el nuevo modelo de plantilla que regirá en el curso 2022-2023. Este documento ha sido actualizado y completado respecto al de 2021, ampliándose, por ejemplo, el apartado de asignaturas de prácticas externas en las que se reconoce la labor del coordinador de estas prácticas.

Entre otras cosas, se ha modificado la consideración de la capacidad docente de los contratados postdoctorales en función de la duración de su contrato y el peso en horas del sexenio activo. Ambas modificaciones permitirán mejorar la valoración del trabajo de los profesores.

Respecto al modelo de plantilla, la comisión ha realizado algunas puntualizaciones que serán estudiadas por el Vicerrector y los grupos de trabajo:

- Respecto al cómputo de la razón entre sexenios concedidos y posibles, el documento indica en que se tendrá en cuenta como referencia temporal la fecha de pago de las tasas de la expedición del título de doctor. Esto puede llevar a un cómputo inexacto y perjudicial para el profesor, ya que no se pueden incluir en la petición de un sexenio los años en los que no se haya estado contratado más de 8 meses (independientemente de que en esos años se haya publicado o no). Así, estos años no podrían contar en el cómputo de sexenios posibles.
- Respecto a la docencia del personal investigador doctor, en el documento se indica que los investigadores postdoctorales podrán asumir tareas docentes excepto en los casos en que su convocatoria de acceso las excluya explícitamente. Nuestra comisión considera que debería decir, en cambio, que los investigadores



postdoctorales pueden asumir tareas docentes siempre y cuando en su convocatoria de acceso se incluyan explícitamente las tareas docentes. Hay dos razones fundamentales para este cambio. La primera: si un contrato no tiene como finalidad la docencia (por ejemplo, los antiguos contratos de obra y servicio) no tiene por qué excluir explícitamente algo para lo que no se ha creado. La segunda: en los baremos de las plazas se habla de docencia al amparo de un contrato vinculado a la misma, lo que indica, claramente, que ese contrato tiene que explicitar que incluye actividad docente.

- Respecto a los supervisores de docencia del Personal Investigador en Formación (PIF), en el documento se indica que el responsable directo de la supervisión será el profesor responsable de la asignatura. En muchos casos, el profesor responsable de una asignatura no es el profesor que realmente supervisa al PIF al estar juntos en el aula y creemos que debe añadir «o el profesor que comparte las tareas docentes con el PIF».

#### III.4. OTROS ASUNTOS

Se expresó la necesidad de insistir en que la JCYL desarrolle la carrera de los profesores laborales de universidad en esta comunidad autónoma. Esto será incluso más importante en el futuro próximo ya que el proyecto de la LOSU establece una carrera paralela entre laborales y funcionarios. No se debería permitir que los PDI laborales de Castilla y León fueran perjudicados con respecto a los de otras comunidades. Es importante, así mismo, trabajar en un convenio para mejorar las condiciones del PDI laboral, tanto en sus retribuciones (unas de las más bajas de España), como en el hecho de que la JCYL no sufrague la totalidad del pago de sus sexenios.

Finalmente, se indicó al Vicerrector la menor cantidad de días de asuntos propios del PDI funcionario frente al del PAS funcionario con los mismos años de servicio. Se nos informó que la CRUE se mantiene atenta a este asunto y mantuvimos un rico debate sobre los límites de uso de este derecho, que nunca debería socavar el deber docente del profesorado.

Esta comisión agradece el trabajo que realizan, tanto de la patronal como de los diferentes órganos de representación de los trabajadores, para la consecución exitosa de acuerdos que hagan nuestra Universidad más justa.

Para finalizar, la Comisión de Docencia e Investigación reitera su disponibilidad para toda la Comunidad Universitaria y su disposición a generar nuevas ideas y propuestas que mejoren nuestros ámbitos de competencia.