

criteris per a la definició de la plantilla teòrica de professorat de la Universitat de Girona

-

**Claustre universitari
18 de febrer de 2016**

SUMARI

PRIMERA PART	2
Per què una “plantilla teòrica”?	2
Introducció	2
Antecedents	2
Finalitats i objectius.....	4
Pla d'Activitats del PDI i Plantilla Teòrica	8
Implementació dels criteris	9
SEGONA PART	11
Criteris de definició de la plantilla teòrica de professorat	11
Introducció	11
Figures contractuals.....	12
Proporcions de cada figura	12
Capacitats estimades.....	12
Encàrrec	13
Estimació del cost de la plantilla teòrica	13
Unitat de plantilla	13
TERCERA PART	14
Desplegament dels criteris de definició de la plantilla teòrica.....	14
Figures i proporcions	14
Capacitat	21
Encàrrec computable	24
Cost estimat	27
ANNEX DE DADES	29
TAULA 1. Evolució dels estudiants matriculats per centre docent i tipologia d'estudis	30
TAULA 2. Evolució dels crèdits matriculats per centre docent i tipologia d'estudis.....	31
TAULA 3. Evolució dels estudiants equivalents a temps complet (EETC) per centre docent i tipologia d'estudis	32
TAULA 4. Evolució dels crèdits programats per centres docents.....	33
TAULA 5. Evolució dels crèdits programats (total UdG).....	34
TAULA 6. Evolució dels crèdits programats per departaments	35
TAULA 7. Crèdits programats pels departaments al diferents centres docents.....	38
TAULA 8. Evolució de la plantilla per departaments i blocs de professorat	39
TAULA 9. Evolució de la relació EETC/PETC.....	40
TAULA 10. Evolució de la relació EETC/PETC.....	41
TAULA 11. Distribució del PDI a TC per franges d'edat i tipologia contractual	44

PRIMERA PART

Per què una “plantilla teòrica”?

Introducció

El programa de govern inclou com una peça essencial de la política de PDI aprovar, amb el màxim consens, els criteris d'elaboració de la plantilla teòrica de professorat de la Universitat de Girona, com a marc de referència per al desenvolupament de la política de professorat a mig i llarg termini.

Des del darrer trimestre de 2014, l'equip de direcció ha treballat per avançar en aquest àmbit. Durant el primer trimestre de 2015 es van produir les primeres reunions del Consell de Directors i Directores de Departament en què es va tractar aquest tema, abordant concretament la primera fase, consistent en la definició de les figures possibles de PDI. Durant el darrer trimestre de 2015, s'ha desenvolupat la segona fase del procés, en la qual s'han debatut els altres elements que conformarien els criteris per definir la plantilla teòrica. Aquests criteris s'han presentat i debatut en el Consell de Directors i Directores de Departament i també en altres entorns (òrgans de representació sindical, col·lectiu de professorat no consolidat, consell de degans). S'ha donat també informació, relativa al documents de treball que s'han anat succeint, als membres dels diferents sectors del claustre, inclosos els representants claustrals del PAS i el grup de coordinació del Consell d'Estudiants. Entre el 12 de desembre de 2015 i el 8 de gener de 2016 s'ha mantingut obert un període de recepció de comentaris, esmenes i suggeriments al document de síntesi del Consell de Directors i Directores de Departament sobre els criteris d'elaboració de la plantilla teòrica de professorat de la Universitat de Girona. Fins al 26 de gener de 2016, els directors i directores de departament han fet arribar els comentaris i suggeriments d'esmena de l'esborrany d'acord del claustre universitari.

Antecedents

La necessitat de tenir un instrument per al disseny de la política de PDI, amb el nom de plantilla teòrica o amb una altra denominació, s'ha fet sentir en diferents moments de la història de la Universitat de Girona.

Acords del Claustre de 1998

Sobre la base de l'acord del claustre favorable a fer possible “l'estabilització de tot el personal contractat actualment a temps complet”, l'any 1998 es va aprovar una “plantilla teòrica”, la finalitat de la qual era, entre d'altres objectius, “permetre la

funcionarització dels ajudants i associats a temps complet actual, minimitzant les diferències que aquesta acció pugui causar entre les plantilles dels diversos departaments” i “possibilitar que cada persona contractada actualment conegui les possibilitats que té de figurar en la plantilla de la Universitat en els propers anys” (p. 4). Atesa la limitació pressupostària, la plantilla de 1998 es considerava una opció intermèdia entre *el que es voldria fer* i allò que *es podia fer*.

El model de l'acord de 1998 va consistir a definir una “plantilla teòrica” al marge de la “situació actual” del moment en què s'aprojava, i després comparar ambdues referències. Per definir la plantilla teòrica, l'encàrrec es va basar en la previsió de crèdits per impartir en el curs 1998-1999, amb alguns elements afegits. En general, la plantilla teòrica estava vinculada al desplegament de nous estudis i a un creixement de la plantilla real per tal de donar resposta a aquesta necessitat.

Document de criteris per a l'elaboració de la Plantilla de referència del personal docent i investigador de la UdG (maig 2007)

La proposta presentada al Claustre universitari de primavera de 2007 tenia com a finalitat establir un “full de ruta” en forma de “plantilla mínima” a la que havien d'arribar els departaments que encara no la tenien. Amb aquesta finalitat, el document presentat establia els criteris generals als que s'havien d'atenir els futurs acords bilaterals en què es concretaria aquell objectiu, de manera que a l'hora d'aplicar els recursos es pogués donar prioritat al progrés dels departaments més allunyats de la plantilla de referència. La proposta d'acord assenyalava també que es configurava com un marc en què les persones que podien tenir expectatives d'estabilitzar-se coneguessin, el més aviat possible, les seves opcions.

Pla estratègic de la UdG 2008-2013

En el marc del Pla estratègic 2008-2013 es va acordar “Dotar-nos d'un model dinàmic de gestió dels recursos humans que s'adapti a les necessitats, als canvis en el context universitari i als objectius institucionals i que garanteixi una alta qualificació, professionalitat, adequació, estabilització i motivació de les plantilles” (apt. 23.1). De conformitat amb aquest model de gestió dels recursos humans i als objectius de la Universitat, els departaments havien d'elaborar els seus propis plans de carrera professional, considerant la seva situació actual i la seva visió estratègica (apt. 23.4).

A partir d'aquest model, calia potenciar el desenvolupament professional del personal de la UdG mitjançant polítiques de formació, la introducció de la carrera acadèmica del PDI (apt. 23.2) i la definició del “pacte de dedicació del PDI”, que havia de contemplar les diferents activitats pròpies d'aquest col·lectiu, així com els objectius estratègics de la Universitat, atenent a la diversitat d'àmbits del

coneixement i “tot assegurant la transparència i el reconeixement mitjançant la valoració dels objectius assolits i el retiment de comptes” (apt. 23.3).

En desenvolupament d'aquestes directrius, el Consell de Govern núm. 4/09 de 30 d'abril de 2009, va aprovar, dins el marc general de les bases pel desenvolupament professional del PDI, el marc del Pla de Dedicació Acadèmica. Per acord del Consell de Govern núm. 8/09, d'1 d'octubre de 2009, es va aprovar el llistat d'activitats acadèmiques del pla de dedicació acadèmica de la Universitat de Girona (PDA), tot preveient-se la futura valoració i ordenació d'aquelles activitats, que es revisarien al cap d'un any i que les bases de dades institucionals, aplicacions i procediments s'adaptarien per fer possible el seu enregistrament automàtic i el càlcul de l'impacte en l'encàrrec del PDI.

Finalment, mitjançant acord al Consell de Govern núm. 7/09, de 24 de juliol de 2009, es va aprovar el Pla de carrera professional del PDI de la Universitat de Girona. Entre d'altres consideracions, l'article 1 d'aquest acord establia que la Universitat de Girona promou la carrera professional orientada a la via funcional, ja que les figures laborals d'agregat i catedràtic laboral no tenen la mateixa consideració a Catalunya que a la resta de l'estat espanyol, on es consideren majoritàriament com a passos previs a les figures funcionàries. L'article 4 feia referència a les places disponibles de plantilla, regulava la manera d'accedir-hi i prioritzava l'accés a les places mitjançant l'acreditació de titular d'universitat. Respecte a les promocions, l'article 5 establia que estaria condicionada als mèrits i capacitat exigits a la legislació i als criteris que pugui proposar específicament la Universitat de Girona, ateses les disponibilitats pressupostàries.

Finalitats i objectius

L'únic exemple reeixit de “plantilla teòrica” de PDI de la Universitat de Girona ha estat l'aprobat pel Claustre l'any 1998. Aquest document, tanmateix, s'aprovà just abans de la LOU i molt abans de la transformació que ha suposat la implantació dels graus i dels nous màsters en el marc de l'anomenat “procés de Bolonya”. Per això, quan els acords adoptats en el marc del Pla estratègic 2008-2013 feien referència circumstancial a una “plantilla de PDI “hi mancava tota definició o referència, ja que feia molt temps que la “plantilla teòrica” de 1998 havia deixat de servir de referent.

Des del bienni 2010-2011, a més, en el marc del programa d'ajustos i d'estabilitat pressupostària implantat a totes les administracions públiques, el finançament de la Universitat s'ha reduït significativament i s'han introduït mesures de control de la despesa en el capítol 1 del pressupost. Arran de la crisi econòmica i de les citades polítiques d'estabilitat pressupostària, s'ha congelat la plantilla de PDI i s'ha imposat a les universitats públiques una taxa de reposició d'efectius (TRE).

Malgrat que és previsible que es mantinguin moltes d'aquestes restriccions, això no és motiu per renunciar a exercir l'autonomia universitària a l'hora de definir una política de professorat pròpia. Cal, a més, donar un tomb a la situació creada per la falta de convocatòries –tant de promoció com a places permanents– que han impedit el desenvolupament de la carrera professional del PDI i que posa en risc l'adequat relleu generacional del professorat de la Universitat.

Però per fer possible aquesta política de professorat cal tenir els recursos, la qual cosa implicarà negociar i aconseguir un millor finançament i un increment del capítol 1 del pressupost de la Universitat, però també és indispensable comptar amb un referent consensuat i inequívoc en el marc del qual dissenyar, programar i aprovar les actuacions necessàries i que caldrà dur a terme en els propers anys en funció dels recursos disponibles. Sense un criteri clar pel que fa a la definició de les necessitats i a com prioritzar l'assignació dels recursos de professorat, no es poden complir amb garanties les missions encomanades per la societat, ni existeix un marc suficient per al desenvolupament de la carrera acadèmica del professorat.

Aquest acord persegueix establir aquest marc de referència. Es tracta d'un full de ruta que anomenem sintèticament “plantilla teòrica” i que ha de servir per orientar la política de professorat a mig i llarg termini sobre la base d'una projecció raonable de les necessitats docents que els departaments de la Universitat de Girona han d'atendre.

Els criteris de definició de la plantilla teòrica són, a més, la clau de volta per al desplegament d'una política de professorat compartida i transparent, en relació a qüestions com la prioritització de les places permanents que es puguin convocar i d'altres mesures, com ara les promocions, la contractació temporal a temps complet (amb compromís d'estabilització o sense), l'aplicació de les figures contractuals de la Llei de la Ciència, la contractació en règim d'interinatge o l'aprovació de mesures estratègiques per a captació o retenció de recercadors d'excel·lència, per al desenvolupament de nous projectes acadèmics, etc.

En aquest sentit, aquest acord permetrà, en primer lloc, visualitzar el grau de proximitat o llunyania de les plantilles actuals dels departaments respecte a allò que haurien de tenir i potser no tenen. A partir d'aquesta realitat, es podran prioritzar accions de contractació i d'estabilització de professorat temporal en els diferents departaments i així rectificar, en la mesura que els recursos ho permetin, els desequilibris existents entre les necessitats docents i la disponibilitat actual de recursos de professorat segons el departament. L'anàlisi de les projeccions que resulten d'aplicar els criteris de definició de la plantilla teòrica fa possible elaborar objectius transparents en l'assignació de professorat permanent.

Per altra part, com que els criteris amb què es defineix el marc de referència volen ser alhora realistes però també ambiciosos, aquest acord és un instrument essencial per a formular demandes raonades a la Generalitat en relació amb el finançament per a despesa de capítol 1. Una eina de càlcul que sigui el resultat de criteris

transparents, objectius i concebuts amb consciència de la necessitat d'assegurar un ús eficient dels recursos públics, forneix més arguments de cara a aquella negociació.

No es tracta, en canvi, de fixar una relació de places de professorat a convocar tard o d'hora per la universitat, ja que això no escau en un entorn tan canviant com és l'encàrrec docent universitari. Cal tenir en compte, a més, que avui aquest encàrrec docent ja no està tan vinculat a directrius externes com amb les opcions que fan els centres, en forma de plans d'estudis i d'activació de determinades tipologies docents, cosa que fa variar a quins departaments fan responsables en major o menor mesura de les seves titulacions.

Des del punt de vista del professorat, d'altra banda, l'aplicació dels criteris d'aquest acord ha de permetre també identificar les expectatives reals de promoció a curt, mig i llarg termini, doncs és un marc estable i clar on encaixar les futures convocatòries de places de professorat permanent que la normativa autoritzi, i també les accions de promoció professional, un cop assolits els requisits que la pròpia Universitat exigeixi. Això donarà sortida als legítims interessos individuals del professorat pel que fa a la seva estabilització i carrera professional i conjugaran-los amb l'interès general de la Universitat pel que fa a l'oferta docent i l'activitat investigadora. En aquest sentit, aquest acord té la virtualitat de comprometre el conjunt de la comunitat universitària en la línia d'aplicar una política de professorat que superi les incerteses pròpies de l'actuació discrecional de cada equip de direcció.

Finalment, la "plantilla teòrica" és també el marc en què els departaments faran la planificació de la seva pròpia política de PDI, aprovant les mesures que impulsin i facilitin la carrera professional del seu personal. Els departaments podran posar en marxa les seves pròpies estratègies per adaptar la plantilla real a les seves necessitats particulars, partint del marc de referència proporcionat pels criteris inclosos en aquest acord i de la diferència del cost de la plantilla actual i el cost estimat que suposaria la plantilla que hauria de tenir. Els departaments podran, així, escollir augmentar la proporció de lectors i disminuir la de professorat permanent, o optar per un percentatge més gran de personal associat a temps parcial o de professors visitants. La plantilla teòrica no serà un obstacle a la diversitat departamental, però sí que és un element bàsic per poder tenir un marc en el qual explicar aquella diversitat dins els objectius més globals de la Universitat.

Objectius

- **Disposar d'un marc de referència o full de ruta per a la presa de decisions, en tots els nivells, sobre política de professorat.**
- **Identificar objectivament les necessitats de professorat dels departaments, en totes les tipologies contractuals.**
- **Visualitzar la situació de tots els departaments i fer possible la comparació, aplicant criteris compartits.**
- **Orientar la planificació i prioritització de les dotacions de noves places permanents o no permanents i també les promocions.**
- **Donar raó de les demandes dirigides a la Generalitat sobre dotació de places de professorat i accions de promoció, en el marc d'una planificació pluriennal.**
- **Permetre la planificació de la pròpia carrera professional, tant als efectes d'estabilització com de carrera acadèmica.**
- **Emmarcar el relleu generacional en el personal docent dels departaments.**
- **Fer possible el desenvolupament de polítiques de professorat dels departaments, amb més autonomia i on sigui possible tenir en compte la gran diversitat existent.**

Pla d'Activitats del PDI i Plantilla Teòrica

Cal distingir, per una banda, la plantilla teòrica i, d'altra banda, el pla d'activitats del PDI. Aquest darrer també està inclòs al programa de govern i, com s'ha recordat abans, té un precedent a la UdG en el "Pla de Dedicació Acadèmica" aprovat pel Consell de Govern, però pendent de revisió i que mai s'ha arribat a implementar en la programació de l'encàrrec docent.

La plantilla teòrica és el marc de referència del desenvolupament de les plantilles de professorat dels departaments, en funció dels recursos disponibles en cada moment, i es projecta sobre el nombre i proporció de les figures contractuals permanents que un departament estàndard hauria de tenir per a desplegar les seves funcions. Els criteris de definició de la plantilla teòrica, per tant, identifiquen allò estructural, amb vocació d'estabilitat i que s'ha d'anar revisant de forma pluriennal. Per això, no incorporen en el càlcul els crèdits vinculats a rebaixos docents per càrrecs o encàrrecs de gestió ja que, encara que sens dubte són un cost que cal estimar per a la projecció del desenvolupament de l'activitat docent i dels recursos de professorat necessaris, aquell encàrrec no posseeix un caràcter estructural i permanent per a cap departament en particular.

El pla d'activitats del PDI, en canvi, és un instrument vinculat a la planificació anual dels recursos docents de què poden disposar els departaments per a complir l'encàrrec que reben cada curs acadèmic. El pla d'activitats del PDI reconeix i avalua el conjunt d'activitats que despleguen els professors i que poden tenir un impacte sobre el pla docent del departament. Però així com els criteris de definició de la plantilla teòrica apunten a les places de professorat consolidat, preveient una reserva mínima de places temporals (tant a temps complet com parcial), el pla d'activitats del PDI individualitza per a cada curs acadèmic la capacitat docent disponible en cada departament i permet assignar objectivament els recursos addicionals per a la contractació de professorat associat i/o no permanent. Així, es modulen els criteris excessivament rígids de la normativa legal vigent pel que fa a la determinació de la capacitat individual del professorat, i s'acomoden adequadament la docència presencial i la resta d'activitats docents, a més de les activitats vinculades a la recerca, la transferència o la gestió. Cal tenir en compte que actualment el model de dedicació ha passat de la presencialitat (equivalència crèdits alumne a crèdits professor) a un model en què la dedicació del professor ha de comprendre també tasques de seguiment, tutorització i avaluació, més enllà de la docència presencial, i que en aquestes tasques caldrà tenir en compte el nombre d'alumnes, la tipologia de la docència o la dimensió dels grups. Això és essencial per tractar equitativament tots els docents. El reforçament de les activitats de recerca, en línia amb objectius globals de la

Universitat, també ha de tenir el seu lloc en el disseny i implantació d'aquest instrument.

Implementació dels criteris

En una fase posterior a l'aprovació d'aquest acord, caldrà desplegar anualment els plans per desenvolupar les plantilles dels departaments en funció dels criteris de definició de la plantilla teòrica. Per anar avançant d'acord amb el full de ruta que marca aquest acord i tal com es preveu al programa de govern, s'hauran d'aplicar els recursos disponibles en cada moment per articular velocitats diferents d'implantació de la plantilla en els diferents departaments segons la situació de cadascun.

Aquest acord serà també l'eina que permetrà ordenar l'estabilització del PDI no consolidat, garantint que això té lloc en el marc d'un sistema clar i transparent d'informació, que estarà a disposició dels departaments i del professorat afectat. Dins aquest marc, els plans d'implantació faran possible trobar respostes a la situació del PDI no consolidat quan es preveu que la situació d'algun departament pot canviar a curt o mig termini. Per aquesta raó, juntament amb els paràmetres resultants de l'aplicació dels criteris de definició de la plantilla teòrica, aquells plans hauran de tenir en compte la previsió de jubilacions a curt i mig termini, l'evolució previsible dels estudis actuals o la posada en marxa de nous estudis.

En aquest sentit, respecte a la previsió de jubilacions, actualment la gran majoria dels professors permanents funcionaris (CU, TU) es troben en la franja entre 45 i 55 anys, si bé els CU tenen majoritàriament entre 55 i 65 anys (vegeu Annex de dades, Taula 11). Hi ha molt pocs TU amb previsió de jubilació forçosa en els propers 10 anys. En canvi, un bon nombre de TEU i CEU sí que es jubilaran dins els propers 10 anys. Els professors agregats (inclosos els interins) es troben majoritàriament en la franja d'edats entre 35 i 50 anys, i els lectors entre 33 i 41 anys. Atenent a aquesta situació, per tant, i amb una previsió d'una taxa de reposició d'efectius per baixes del 100%, la projecció que es pot fer gira al voltant de 72-75 places de reposició de professorat en el període 2016-2025. És més aviat a partir de 2025 quan s'ha de produir la jubilació massiva del professorat i la Universitat de Girona s'ha de preparar per aquest moment.

Disposar d'una projecció compartida de les necessitats de professorat dels diferents departaments permet afinar millor l'anàlisi de les mancances i els desequilibris actualment existents. Aquests dèficits podrien empitjorar amb ocasió de la jubilació de professorat adscrit a departaments que avui encara no tenen el nombre i les proporcions de professors permanents que haurien de tenir i això s'haurà de traduir en accions de dotació de places en

el marc dels plans de desenvolupament de les plantilles seguint els criteris d'aquest acord.

Els departaments que ja hagin arribat o que ja hagin superat el marc de referència que resulta d'aplicar els criteris d'aquest acord, en canvi, hauran de dur a terme el necessari reajustament via amortització de les places permanents que ocupi el professorat que causi baixa en el departament, fent així possible el transvasament dels recursos alliberats per a finançar accions en els departaments més allunyats del que seria la seva plantilla teòrica. No obstant, quan la plantilla actual d'algun departament no requereixi la incorporació a curt termini de personal en formació o la dotació de noves places de professorat permanent i això pugui conduir a la llarga a un envelliment excessiu de la seva plantilla, el Consell de Govern podrà aprovar programes pluriennals on s'abordi la situació singular que afecta aquells departaments. En aquests acords s'autoritzarà l'adopció de mesures per prevenir que a mig termini no resti prou personal qualificat en condicions de prendre el relleu dels que causin baixa i de mantenir i superar els nivells actuals de qualitat docent i de recerca del departament.

SEGONA PART

Criteris de definició de la plantilla teòrica de professorat

Introducció

L'element bàsic per a la definició d'una "plantilla teòrica" de professorat són els paràmetres de capacitat de les figures contractuals possibles i la seva projecció sobre l'encàrrec computable a aquests efectes. Aquests paràmetres, juntament amb la determinació del mode en què s'ha de realitzar el càlcul, han estat construïts a partir de la deliberació entre directors i directores dels departaments en diferents trobades.

El fruit de les aportacions de diferents departaments, amb la vista posada en construir criteris plausibles on projectar un model de recursos de professorat adequat a les necessitats actuals, ha estat l'anomenat "Document de síntesi dels criteris d'elaboració de la plantilla teòrica de PDI de la UdG". Aquest document ha estat divulgat a la comunitat universitària mitjançant la seva presentació als diferents sectors del claustre i en el marc d'òrgans estatutaris com el consell de degans o als òrgans de representació sindical del PDI. Aquest document recollia les línies de consens reflectides a les actes dels Consells de Directors i Directores de Departament celebrats els dies 5, 21 i 28 d'octubre i 25 de novembre de 2015.

Aquest acord recull els criteris de definició de la plantilla teòrica basant-se en els criteris de l'esmentat document. En algun punt, tanmateix, els criteris inicials han estat reelaborats per tal de recollir aportacions noves que, mantenint una coherència amb la proposta inicial, s'ha estimat que la milloraven.

D'altra banda, s'ha optat per deixar com a única "unitat de plantilla", o element base de projecció dels criteris, els departaments. L'especificitat i manca d'afinitat entre totes o algunes de les àrees de coneixement que formen un departament s'hauran de resoldre internament pel propi departament en el marge de la seva autonomia. No obstant, s'ha previst excepcionalment la possibilitat que durant el període de vigència dels criteris de definició de la plantilla teòrica es pugui acordar, pel consell de govern, a proposta de l'equip de direcció i amb el consens dels departaments, la creació d'unitats de plantilla consistentes en l'agrupació d'àrees de coneixement quan es consideri justificada econòmicament i organitzativa.

No s'ha assolit, en canvi, el consens mínim necessari per configurar unitats de plantilla interdepartamentals. Pel que fa a la situació de l'àmbit de "turisme", que era el cas més obvi en què hauria pogut reeixir una unitat interdepartamental, alguns departaments afectats s'han mostrat reticents a

assumir les implicacions pràctiques d'aquest fet i han preferit conservar l'*statu quo*.

Figures contractuals

- (1) La plantilla teòrica s'ha de projectar amb base en les figures contractuals previstes per la legislació i que tenen projecció de futur.

Proporcions de cada figura

- (2) Als efectes de determinar la proporció de cada figura en la plantilla teòrica, les figures de professorat es presenten en 4 agrupacions:
 - Bloc A (Catedràtic/a d'universitat funcionari, Catedràtic/a d'universitat contractat/da)
 - Bloc B (Titular d'Universitat, Agregat/da)
 - Bloc C (que inclou tot el professorat temporal de carrera acadèmica: investigadors/es ordinaris/es, lectors/es i directors/es d'investigació)
 - Bloc D (altre professorat en figures de plantilla: associats/des a temps parcial i professors/es visitants).
- (3) S'estima com a més adient per a una planificació realista però ambiciosa de la plantilla teòrica la següent proporció entre les agrupacions, a determinar sobre l'encàrrec docent computable:
 - Blocs A i B : 75%
 - Bloc C: 20%
 - Bloc D: 5%
- (4) Als Blocs A i B, la plantilla teòrica ha de partir d'una certa proporció entre catedràtics i les altres figures contractuals permanents (TU i Agregats), a raó d'1 catedràtic/a per 3 permanents.

Capacitats estimades

- (5) Als efectes de configurar la plantilla teòrica, la capacitat docent de les diferents figures de plantilla constitueix un factor convencional, ja que la capacitat docent actual és variable per a cada figura i es modifica al llarg del temps per a cada professor individual.

- (6) La capacitat estimada per a l'elaboració de la plantilla teòrica no pot ésser única per al conjunt del professorat a temps complet, sinó que s'ha de fixar per cadascuna de les figures.
- (7) Per a simplificar el càlcul, es determina una capacitat per a cadascun dels conjunts formats per les agrupacions A, B i C.
- (8) La capacitat corresponent a cada agrupació de figures es determina i s'aplica amb caràcter global i no per a cadascun dels departaments.

Encàrrec

- (9) La plantilla teòrica ha de partir exclusivament de l'encàrrec docent, calculat com la suma del total de crèdits docents corresponent a graus i màsters que imparteixen els departaments.
- (10) El càlcul de l'encàrrec docent no es limita al present curs acadèmic sinó que es calcula amb la mitjana de l'encàrrec dels 3 darrers cursos, i es revisa cada 3 anys.
- (11) Per simplificar el procediment, el càlcul de l'encàrrec docent computable a efectes d'elaboració de la plantilla teòrica no ha d'incloure cap factor corrector del valor dels crèdits en funció de variables quantitatives o qualitatives.

Estimació del cost de la plantilla teòrica

- (12) El cost de la plantilla teòrica resulta del cost mitjà per figures contractuals, que alhora s'ha de calcular segons una anàlisi del cost real mitjà de les retribucions i dels altres costos salarials i socials.
- (13) Partint del cost de la seva plantilla teòrica, els departaments podran optar per diferents estratègies per avançar des de la plantilla actual cap a la implantació de la seva plantilla teòrica, en funció de les disponibilitats pressupostàries.

Unitat de plantilla

- (14) La unitat de plantilla, sobre la qual es projecten els criteris que conformen la plantilla teòrica, és el departament, tret d'aquells casos excepcionals que el Consell de Govern, a proposta de l'Equip Rectoral i amb el consens del Departaments, consideri justificada econòmicament i organitzativa la creació d'Unitats de Plantilla com agrupació d'àrees de coneixement

TERCERA PART

Desplegament dels criteris de definició de la plantilla teòrica

Figures i proporcions

El punt de partida és que la definició de necessitats s'ha d'elaborar a partir de les figures contractuals previstes per la legislació i que tenen projecció de futur (*Criteri núm. 1*). Per això, s'han definit un conjunt de figures o tipologies de plaça-contracte, tan dins com fora de la carrera professional del PDI.

Com a conseqüència d'aquest enfocament, s'ha prescindit, encara que actualment hi hagi professorat contractat amb aquestes figures en la plantilla actual, dels CEU/TEU, dels col·laboradors/es i dels ajudants.

D'altra banda, es pressuposa que la via l'accés a l'activitat investigadora són els ajuts predoctorals, els contractes d'investigació predoctorals vinculats a projectes i convenis, i figures similars.

Professorat permanent

En aquesta tipologia s'inclouen quatre tipus de figures. D'una banda, les places de funcionaris dels cossos docents (Catedràtic/a, Professor/a titular). De l'altra, els contractes laborals de professorat permanent, en les figures de Catedràtic/a contractat/da i Professor/a Agregat/da. Com veurem, tanmateix, dins el conjunt format pel professorat permanent se singularitza la posició de catedràtic/a (en les seves dues modalitats) mitjançant l'establiment d'unes proporcions màximes en relació amb la resta de figures contractuals, i molt especialment respecte als professors amb contracte permanent, ja siguin funcionaris o laborals.

Professorat a temps complet no permanent

En aquesta tipologia, la figura contractual principal és la de lector/a, que es concep com el primer pas en la carrera professional del professorat encara que per sí sola la contractació com a lector/a no comporta compromís d'estabilització de la persona contractada en la plantilla de la Universitat. De fet, en la projecció de les necessitats de plantilla dels departaments, hi ha necessàriament una proporció destinada a la contractació de professorat a temps complet no permanent (vegeu *infrasubapartat Proporcions*). La dotació d'aquestes places habitualment tindrà lloc mitjançant la figura de lector/a, si bé podran utilitzar-se també altres figures.

Com a novetat, aquest acord projecta la possibilitat d'utilitzar altres figures contractuals temporals de carrera acadèmica sota la cobertura de la Llei de la Ciència. Es tracta dels Directors d'investigació i de l'investigador ordinari. Aquestes figures es poden utilitzar en finalitzar el contracte de lector/a o abans d'accedir-hi, respectivament, amb base en raons d'oportunitat departamental i en funció dels recursos disponibles. Tanmateix, cal remarcar que ni una ni altra figura són necessàries en la carrera professional del professorat, en el sentit que l'accés al contracte de lector no depèn d'haver tingut i exhaurit un contracte previ d'investigador/a ordinari/a, ni tampoc la possible estabilització mitjançant la figura d'agregat/da o de professor/a titular no requereix el pas previ per la condició de director/a d'investigació un cop exhaurit el termini del contracte de lector/a.

L'estabilització de les persones que ocupen aquestes places i la seva progressió dins la UdG a places permanents estarà en funció de la disponibilitat tan de forat a la plantilla teòrica com de reserva pressupostària per a dotar-les indefinidament.

Totes les figures contractuals no permanents a temps complet comporten una dedicació a tasques docents, també en el cas dels contractes de la Llei de la Ciència. Les forquilles de dedicació oscil·len entre 22 i 24 crèdits per als directors/es d'investigació i 16 crèdits per als investigadors/es ordinari/es. Aquesta dedicació resulta coherent amb la pròpia Llei de la Ciència, que només fa referència a un màxim de 8 crèdits en relació al primer contracte d'accés al sistema de ciència i tecnologia. En el marc dels criteris de definició de la plantilla teòrica, en canvi, el contracte d'investigador/a ordinari/a no s'adreça a personal que accedeix per primer cop a l'activitat d'investigació, sinó que els candidats hauran de ser investigadors/es postdoctorals que acreditin una maduresa en la seva activitat de recerca i el currículum dels quals reflecteixi una trajectòria que en justifiqui la incorporació al PDI de la nostra universitat. Pel que fa als contractes de Director/a d'investigació, es tractarà de recercadors que ja acreditin una sòlida activitat de recerca, una alta capacitat per a liderar projectes i captar recursos en convocatòries competitives i que han de trobar-se en condicions de traslladar aquest plus de qualitat a la docència de graus i màsters.

Correspon als departaments organitzar l'encàrrec i els recursos docents de què disposi per garantir un desenvolupament adequat de la carrera professional del seu personal temporal a temps complet. Els departaments vetllaran perquè aquest personal tingui l'oportunitat d'acreditar-se, excel·lir en la seva activitat de recerca i formar-se per a millorar les seves habilitats com a docents i recercadors.

Professorat temporal de fora de carrera acadèmica

Es configuren com a figures contractuals fora de carrera acadèmica la de professor/a visitant i la contractació d'associats/des a temps parcial.

La figura de visitant, que tan pot ser a temps parcial com a temps complet, té com a finalitat reforçar l'especialització en un àmbit docent, comptant amb professorat d'altres universitats de prestigi reconegut. Està pensada fonamentalment per impartir docència en els màsters, si bé també podria encarregar-se d'assignatures optatives en graus i participar en la direcció de TFG, TFM o tesis doctorals mentre realitza la seva estada a la Universitat de Girona. Aquesta figura contractual pot venir finançada amb recursos ordinaris de capítol 1 o pot emprar-se mitjançant la dotació de recursos addicionals provinents de convocatòries competitives, tant de la mateixa universitat com d'altres institucions, o per subvencions provinents de programes de suport a la internacionalització de la docència o similars.

La figura d'associat/da a temps parcial fa referència als contractes celebrats amb professionals de reconegut prestigi i que estan en condicions d'aportar un valor afegit en la docència ordinària dels graus, per tal de cobrir necessitats d'especialització contingudes en les memòries dels estudis. Juntament amb aquest tipus de contracte, en l'àmbit de medicina també hi ha els professor/a associat/da mèdic/a, que és una figura contractual de desenvolupament del concert que vincula la Universitat amb la institució sanitària en què s'imparteix la docència.

L'esquema reproduït a la pàgina següent especifica totes les figures possibles, dins i fora de carrera acadèmica. Respecte a l'esquema del document de treball de la primera fase d'elaboració de la plantilla teòrica, cal destacar com a diferències que no s'inclou cap cost anual estimat ni es relaciona cada figura amb una capacitat determinada. El primer aspecte s'ha estimat mitjançant càlculs addicionals que inclouen una projecció de tota la despesa, i no només la retribució, de conformitat amb el *Criteri núm. 12*, i s'especifiquen més endavant a l'apartat *Cost estimat per figures*. La segona referència també s'ha calculat a partir de criteris *ad hoc*, de conformitat amb els *Criteris núm. 5, 6 i 7*, i per això ja no escau especificar forquilles de dedicació concreta. Vegeu *infra* a l'apartat *Capacitat estimada*.

Figures contractuals

FIGURES PERMANENTS

Professor/a Catedràtic/a	Catedràtic/a
Professor/a Agregat/da	Professor/a Titular d'Universitat

FIGURES CONTRACTUALS NO PERMANENTS A TEMPS COMPLET

Director/a d'Investigació Durada: 3 o 5 anys
Professor/a Lector/a Durada: 5 anys
Investigador/a Ordinari/a Durada: 2 anys

FIGURES CONTRACTUALS TEMPORALS DE FORA DE CARRERA ACADÈMICA

Professor/a Associat/ada Professor/a Associat/da Mèdic/a	Professor/a Visitant
--	----------------------

Proporcions de cada figura

En els criteris de definició d'una plantilla teòrica cal respondre, en primer lloc, la pregunta de quina és la proporció ideal de cada figura dins el conjunt departamental, pensant en què seria una plantilla compensada i adequada a les funcions de docència, recerca i transferència que ha de complir el professorat. En aquest punt, hi ha un marc normatiu inderogable, al qual s'ha d'ajustar la definició de la plantilla. Aquest marc disposa que el PDI contractat, computat en equivalències a temps complet, no pot superar el 49% del PDI de la universitat (art. 48.4 LOU) i que el PDI amb contracte laboral temporal no pot superar el 40% de la plantilla docent (art. 48.5 LOU). Una visió realista i alhora ambiciosa del marc de referència a l'hora de fer polítiques de professorat pot, tanmateix, anar força més lluny que els mínims normatius esmentats.

Aquest acord (*Criteris núm. 2 i 3*), parteix de la idea que, als efectes de determinar la proporció de cada figura en la plantilla teòrica, les figures de PDI s'han de presentar en 4 agrupacions o blocs: el bloc A, que inclou catedràtics/ques funcionaris/ies i contractats/des, el bloc B, que inclou els titulars d'universitat i agregats/des, el bloc C que inclou tot el professorat temporal de carrera acadèmica: investigadors/es ordinaris/es, lectors/es i directors/es d'investigació) i el bloc D, relatiu a tot altre professorat contractat en figures de plantilla: associats/des a temps parcial, associats/des mèdics/ques i professors/es visitants).

S'estima com a més adient per a una projecció raonable la següent proporció entre les agrupacions, a determinar sobre l'encàrrec docent computable: Blocs A i B : 75% ; Bloc C: 20%; Bloc D: 5%.

Aquestes proporcions reflecteixen la voluntat que el marc de referència per a qualsevol departament sigui un equilibri entre les necessitats de recerca i el compromís de fer possible una plantilla adaptada a les necessitats canviants dels estudis als quals es destinen els recursos docents. Per això, és imprescindible partir de la idea que a qualsevol departament hi hauria d'haver personal docent amb dedicació a temps complet però sense compromís d'estabilització en el mateix departament, que és un personal que contribueix a la renovació de les activitats de recerca i a la innovació en la metodologia docent. També és indispensable reservar un percentatge de la plantilla a autèntics professors visitants, especialment pensant en docència de màsters internacionalitzats, i una proporció raonable de professorat que siguin professionals de reconegut prestigi. Aquests darrers aporten a la seva activitat acadèmica el valor afegit derivat de l'experiència professional i asseguren el grau d'adequada especialització que inclouen moltes memòries dels graus i màsters professionalitzadors.

No s'ha estimat escaient, en canvi, com sí es va fer en l'acord del claustre de 1998, distingir tipologies diferents de plantilla segons els tipus d'estudi en què majoritàriament s'imparteix la docència. Primer, perquè el pas a graus ha comportat que s'imparteixen els mateixos tipus de titulació (grau, màster) a tots els departaments, fet que ara exigeix una plantilla menys diversa que abans pel que fa al tipus de figures contractuals. Segon, perquè en tractar-se d'un marc de referència, pot deixar espai suficient perquè els departaments que no han assolit encara la dimensió que projecta la plantilla teòrica puguin desenvolupar una política de professorat coherent amb la tipologia de figures contractuals que requereixen els estudis als quals han de donar servei. Per això mateix, en els estudis de medicina, per exemple, serà indispensable projectar una proporció molt més alta de professorat associat, i específicament de professors/es associats/des mèdic/ques, ja que així ho exigeix la naturalesa de la titulació i el marc normatiu en què es desplega (legislació sanitària i universitària i concert interinstitucional que la desplega). També caldrà implantar la plantilla dotant les corresponents places vinculades, en el marc del concert en vigor entre la UdG i l'ICS. Semblantment pot passar en altres departaments, la docència dels quals està molt orientada professionalment per més que per fer possible el full de ruta en què consisteix la plantilla teòrica calgui aplicar homogèniament a tots els departaments els criteris que la defineixen.

En virtut del *Criteri núm. 4* als Blocs A i B, s'ha de partir d'una certa proporció entre catedràtics/ques i les altres figures contractuals permanents (TU i Agregats/des), a raó d'1 catedràtic/a per 3 permanents.

Certament, la dotació de places de catedràtic/a, des del punt de vista individual, es pot concebre com la via normal de promoció professional, desvinculada tant de qualsevol mena de jerarquia en l'organització de l'activitat docent i de recerca com del nombre de places disponibles a la plantilla d'un departament. Aquest era el criteri del Pla de carrera professional del PDI de la Universitat de Girona aprovat per acord al Consell de Govern núm. 7/09 de 24 de juliol de 2009, que disposava que "en cap cas l'evolució en la carrera professional del professorat de plantilla ha de limitar-se indefinidament en base al nombre màxim o proporció d'una determinada figura contractual en una àrea, departament, àmbit o en la Universitat" (art. 5.2).

Això no obstant, és evident que definir criteris per a la plantilla teòrica per a establir horitzons de la política de professorat a mig i llarg termini no resultaria viable —ni tècnicament ni econòmic— si no es basés en la distinció entre els graus acadèmics que encara reflecteixen les figures permanents existents dins la carrera acadèmica. No es tracta, per tant, de consagrar una visió jeràrquica de l'organització dels departaments, sinó del fet que la subsistència actual d'aquests graus acadèmics respon a que

posseeixen funcions i perfils diferents. En aquest sentit, la posició de catedràtic/a implica un compromís d'assumir un lideratge acadèmic, amb visió estratègica i objectius que van més enllà de la promoció professional personal. Per assolir aquesta finalitat no n'hi ha prou amb establir criteris d'entrada per a promocionar sinó que cal situar aquestes accions precisament en àmbits en què, en termes relatius, les funcions vinculades a la posició de catedràtic/a tenen més impacte des del punt de vista global de la Universitat. Això només s'aconsegueix garantint unes proporcions al conjunt dels departaments.

La proporció escollida identifica allò que escauria a cadascun dels departaments però no limita la possibilitat que l'equip de direcció proposi i el Consell de Govern aprovi mesures extraordinàries, fora de plantilla, adreçades a la promoció de l'excel·lència en recerca i que facin possible promocions a catedràtic/a. En aquestes accions hi han de poder accedir professor/es acreditats/des adscrits a departaments que ja tenen coberta la proporció determinada per la seva plantilla teòrica. Aquesta política és coherent amb la idea expressada anteriorment, en virtut de la qual la promoció és sempre una eina al servei dels objectius conjunts d'Universitat, sigui a través del reequilibri de les estructures de plantilla de tots els departaments, apostant per reforçar àmbits molt migrats d'aquestes figures, sigui mitjançant accions que tenen assegurat un retorn en termes de millora del nivell de recerca i transferència de la nostra Universitat.

Càlcul de les proporcions

La determinació de les proporcions de les diferents figures i blocs pressuposa saber sobre què es projecten els percentatges indicats o la ràtio de catedràtics. La primera possibilitat és que es tracti d'una proporció *entre persones contractades en una figura*, de manera que cadascuna fa nombre i, en atenció a les capacitats assignades a cada figura, el nombre final de cadascuna en la plantilla teòrica de cada departament és el nombre relatiu en funció de la proporció desitjada entre figures. La segona possibilitat és que la proporció es projecti *sobre l'encàrrec assignat als tipus de figura* de manera que els percentatges de figures en la plantilla siguin els percentatges d'encàrrec assignat a professorat en cada tipus de figura (figures permanents, temporals o altres, i dins de les permanents la ràtio mencionada, es projectin igualment en termes de percentatges sobre l'encàrrec docent).

Atès que l'element fonamental de definició de la plantilla teòrica és l'encàrrec emprat per calcular-la, sobre el qual es projecta la capacitat assignada a cadascuna de les figures o blocs de figures (vegeu *infra* apartats *Encàrrec computable* i *Capacitat estimada*, respectivament), resulta lògic

que les proporcions es determinin en relació a la porció de l'encàrrec computable que hauria de resultar assignat a personal docent en cada figura o categoria contractual. Això resulta més convenient, a més, amb la projecció en el temps dels criteris de definició de la plantilla teòrica, que comporta que periòdicament el marc de referència s'anirà ajustant a les variacions que tindran lloc en l'encàrrec computable.

En conseqüència, per estimar el nombre d'efectius de cada bloc segons l'encàrrec assignat, caldrà dividir aquest encàrrec per la mediana de les capacitats docents de totes les persones del bloc els darrers 5 anys (segons el *Criteri núm. 7*).

Així, si partim de la base que

- Blocs A i B : 75% (en una proporció d'1 a 3, és a dir Bloc A 18,75% i Bloc B 56,25%)
- Bloc C: 20%
- Bloc D: 5%

Aleshores la distribució de l'encàrrec = Total encàrrec x 18,75% (cr. bloc A) + Total encàrrec x 56,25% (cr. bloc B) + Total encàrrec x 20% (bloc C) + Total encàrrec x 5% (cr. bloc D)

D'on resulta que

Plantilla= (cr. bloc A / cap. mediana bloc A) + (cr. bloc B /cap. mediana bloc B) + (cr. bloc C/ cap. mediana bloc C) + (cr. bloc D/ cap mediana Bloc D).

Capacitat

El càlcul de les capacitats estimades, als efectes d'elaboració de la definició d'una plantilla teòrica, hauria de partir estrictament de la dedicació exigible al professorat, especialment pel que fa a tasques de docència presencial. De fet, fins a l'aprovació del Reial Decret Llei 14/2012, de 20 d'abril, que va modificar l'art. 68 LOU, la variació segons les tipologies de professorat i segons la pròpia trajectòria de cada professor era relativament petita. Això feia possible identificar les capacitats estimades mitjançant una suma única qualificada com a capacitat legalment exigible. Així es va establir tant en l'acord de 1998 com en la proposta de 2007.

En l'actualitat, en canvi, com tothom sap, aquest element fonamental per al càlcul de les necessitats de recursos docents a cada curs acadèmic varia substancialment en funció d'un conjunt de factors, tots ells vinculats a les

circumstàncies individuals de cada professor. Per això, com que els criteris per definir una plantilla teòrica pretenen estimar allò que els departaments haurien de tenir per desplegar adequadament l'encàrrec docent que venen rebent (vegeu *infra*apartat *Encàrrec computable*), i com que la capacitat docent actual és variable per a cada figura i fins i tot per a cada professor concret, la capacitat docent de les diferents figures de plantilla constitueix un factor convencional (*Criteri núm. 5*).

Ara bé: com que la plantilla teòrica pretén ésser un instrument útil, basat en allò que necessitaria realment la Universitat en el moment en què s'aprova, aquesta dimensió no pot ésser molt distant de la capacitat de la plantilla actual. Per tal d'efectuar el càlcul, hi ha força possibilitats: per exemple, partir d'una capacitat actual per a cada figura contractual (és a dir, optar per una capacitat concreta, dins la forquilla de màxima i mínima de dedicacions que preveu la llei), emprar una capacitat convencional, identificada a partir de la mitjana de les capacitats reals (en el darrer curs o en els darrers 3 cursos, per exemple), o una capacitat estimada en funció de factors com ara la projecció temporal i l'expectativa de decrement de capacitat inherent a la progressió de l'activitat investigadora del professorat i condicionada a aquesta progressió.

El criteri finalment proposat, fruit del debat sobre aquesta qüestió, ha estat que la capacitat estimada no pot ésser única per al conjunt del professorat a temps complet, sinó que s'ha de fixar per cadascuna de les figures (*Criteri núm. 6*). A partir d'aquí i per a simplificar el càlcul, s'ha determinat una capacitat per a cadascun dels conjunts formats per les agrupacions A, B i C, tenint en consideració el factor temporal.

Així, per exemple, sigui X_i un professor que pot haver tingut 3 diferents tipus de capacitat durant tres períodes. Més en concret, ha estat A_1 anys amb capacitat C_1 ; A_2 anys amb capacitat C_2 i A_3 anys amb capacitat C_3 . Aleshores, la capacitat d'aquest professor es calcularia fent la ponderació

$$Capacitat(X_i) = \frac{A_1 \cdot C_1 + A_2 \cdot C_2 + A_3 \cdot C_3}{A_1 + A_2 + A_3}$$

Un cop determinada la capacitat individual ponderant el factor temporal, la capacitat estimada de cada agrupació de figures de professorat, als efectes de la plantilla teòrica, serà la mediana sobre la situació del professorat inclòs actualment en cada agrupació.

Amb les dades disponibles, és possible calcular N capacitats representatives de cada figura contractual i s'obté un representant de la "capacitat d'un CU", d'un TU, i així successivament. L'elecció del representant de les capacitats (mitjana, mediana, 1r quartil, ...) és una decisió que té implicacions d'estratègia de la Universitat. Per exemple,

prendre el primer quartil tindria la conseqüència de que la capacitat seria “baixa”, però massa allunyada de la situació real del conjunt dels departaments. No s’aconsella tampoc prendre com a representant la mitjana perquè és sensible en presència de dades extremes, que avui es produeixen com a conseqüència de l’aplicació sense gaire modulacions de la normativa en vigor. Si en calculem la mediana, tindrem la capacitat que el 50% dels professors de la Universitat en cada categoria han tingut durant cada etapa, dada que reflecteix molt millor la funció i el sentit de la plantilla teòrica com a marc de referència i full de ruta per al desenvolupament de les plantilles departamentals.

El període considerat per al càlcul són els darrers 5 anys. Aquest període permet tenir en compte el factor temporal i la variació de les capacitats individuals del professorat al llarg de la seva vida professional, i es correspon amb l’àmbit temporal d’aplicació de la normativa sobre dedicació del professorat a partir de l’entrada en vigor del Reial Decret Llei 14/2012, de 20 d’abril.

La capacitat corresponent a cada agrupació de figures es determina i s’aplica amb caràcter global i no per a cadascun dels departaments (*Criteri núm. 8*). Per tant, per tal de definir els criteris per anar aprovant les dotacions que permetin els recursos pressupostaris disponibles tots els departaments estan subjectes a un marc únic de referència. Això comporta necessàriament que la plantilla teòrica sigui diferent de la plantilla actual, quant als recursos docents disponibles, per la senzilla raó que les capacitats reals o són superiors o són inferiors, en funció de l’antiguitat i trajectòria del conjunt del professorat de cada departament en concret. Dimensionar a l’alça o a la baixa la capacitat estimada en funció d’aquestes variacions resultaria contradictori amb la finalitat d’aquest acord, que no és altra que projectar una plantilla de referència o estàndard que serveixi per fer comparacions de necessitats entre departaments i orientar la política de professorat del conjunt de la Universitat, i no d’un o altre departament en concret.

Pel que fa a la capacitat del col·lectiu de professors a temps parcial, s’ha pres com a referència la mitjana de l’encàrrec docent dels professors associat del curs 2015-2016 tot considerant que la capacitat d’aquest professorat és igual que l’encàrrec, atès que la seva contractació es fa pel mateix nombre de crèdits que se’ls encarrega.

Cal remarcar finalment que la capacitat estimada a efectes de planificació dels recursos de professorat no s’ha de confondre amb la capacitat i dedicació requerida al professorat concret dels departaments, en funció de la seva situació en un determinat moment, i amb vistes a l’assignació anual de recursos docents per a cada curs acadèmic. En aquest segon àmbit, la Universitat de Girona s’ha de dotar en el futur d’un pla d’activitats del PDI,

per tal de reconèixer i avaluar el conjunt d'activitats que despleguen els professors i que han de tenir un impacte sobre el pla docent anual dels departaments i assignar objectivament els recursos addicionals per a la contractació de professorat associat i/o no permanent. En aquest sentit, els departaments en què el professorat estigui en general per sota de les capacitats estimades a efectes de plantilla teòrica estarà en millors condicions per accedir a recursos en forma de més professorat temporal a temps parcial, o fins i tot en forma de professorat no permanent a temps complet.

Encàrrec computable

Introducció

En aquest punt es parteix dels principis de senzillesa, estabilitat i capacitat d'adaptació als canvis. És per això que aquest acord parteix només de l'encàrrec docent, però sense limitar-lo al corresponent al present curs acadèmic i preveient la revisió ordinària de la plantilla teòrica en períodes triennals.

Malgrat que anteriors propostes de plantilla de referència van tenir la voluntat de recollir en l'encàrrec computable el conjunt de tasques del professorat, i assenyaladament les tasques vinculades amb activitats de recerca i transferència, la definició dels criteris per a la plantilla docent parteix exclusivament de l'encàrrec docent (*Criteri núm. 9*). S'ha considerat que complicaria els càlculs i dificultaria el consens assumir aportacions adreçades a computar altres elements (com ara la dedicació del professorat a la recerca, la transferència o la gestió). L'acord del claustre de 1998 tampoc no va incloure cap element per tenir en compte aquests altres elements. Pel que fa a la proposta d'acord de 2007, cal remarcar que només els va incorporar d'una manera molt limitada, a l'espera de la futura implantació del Pla de dedicació del professorat. De fet, en els càlculs resultants de l'aplicació dels criteris d'elaboració de la plantilla de referència, els elements vinculats a la recerca i a la transferència acabaven representant un percentatge reduït, gairebé sense impacte en la projecció de la plantilla dels departaments. D'altra banda si, com ja s'ha dit, la finalitat de la plantilla teòrica és diferent de la del futur pla d'activitats del professorat, el desenvolupament d'aquest no queda condicionat per aquella.

Base de càlcul

L'encàrrec docent computable a efectes de la plantilla teòrica és la suma del total de crèdits docents corresponent a graus i màsters que imparteixen els departaments. El càlcul de l'encàrrec docent no es limita al present curs acadèmic sinó que es calcula amb la mitjana de l'encàrrec dels 3 darrers cursos, i es revisa cada 3 anys (*Criteri núm. 10*).

Amb la finalitat d'avançar en l'elaboració i aprovació de l'instrument, tanmateix, la base de càlcul vinculada a l'encàrrec no pressuposa una reflexió prèvia sobre la justificació de l'encàrrec actual o de la seva distribució (es poden veure les dades de l'evolució dels crèdits programats per departaments, entre el curs 2010-2011 i el curs 2015-2016, la Taula 6 de l'annex. Es parteix, a més, que els canvis que poden impactar-hi en el curt o mitjà termini (canvis en mapa de titulacions a nivell català, implantació models de relació grau-màster diferents, nous requeriments dels màsters de recerca o dels màsters professionalitzadors), es podran considerar en el període ordinari de revisió (cada 3 anys).

Per tant, en la base de càlcul s'inclouen els estudis de grau totalment implantats i també la previsió de desenvolupament de graus ja aprovats i encara no del tot implantats. En aquest darrer cas, els càlculs es basen en les projeccions que el GPA ha dut a terme seguint les memòries dels graus afectats i de comú acord amb els centres docents que en són responsables.

Pel que fa als màsters, es computen els crèdits dels màsters oficials (propis o interuniversitaris) si han estat programats amb cost en pla docent en els darrers tres cursos (incloent-hi els que només s'han programat en el darrer o en els dos darrers cursos). S'exclouen del càlcul els màsters oferts però que mai no s'han programat. Per al càlcul de la mitjana cal tenir en compte els anys d'existència dels estudis.

L'activitat docent consistent en tutoritzacions de TFG, TFM i Pràctiques en empresa o Pràcticum professionalitzador es computen en l'encàrrec. Des del curs 2014-15, als efectes del pla docent i en funció del compliment de determinades condicions, les tasques del professorat en aquestes activitats poden haver estat reconegudes en un import en euros destinat no a retribució directe del professor sinó a cobrir costos vinculats amb activitats acadèmiques de docència o de recerca. Això no obstant, als efectes del càlcul de la plantilla teòrica es té en compte el seu total reconeixement en crèdits segons les forquilles establertes en l'acord del Consell de Govern 3/2015, de 23 d'abril, que aprova el Programa de reconeixement mitjançant ajuts de la docència de treballs finals de grau, treballs finals de màster i pràctiques en empreses i institucions.¹

¹ Vegeu l'apartat "Efectes sobre l'estabilització del PDI" d'aquest acord.

Per al supòsit de desprogramació de títols, els ajustos pertinents sobre la projecció de l'aplicació dels criteris de definició de la plantilla teòrica es faran de forma immediata, sense esperar a la revisió ordinària un cop transcorreguts 3 anys des de la seva aprovació.

Factors correctors

Per simplificar el procediment, el càlcul de l'encàrrec docent computable a efectes de definició de la plantilla teòrica no ha d'incloure cap factor corrector del valor dels crèdits en funció de variables quantitatives o qualitatives (*Criteri núm. 11*). En concret, no s'apliquen factors correctors com ara per grau d'experimentalitat de l'encàrrec, per impartició de la docència en llengua estrangera, en funció del nombre d'alumnes per grup, per assignatura o segons el percentatge d'alumnes repetidors.

El fonament d'aquesta exclusió no és el mateix per a tots els factors esmentats.

Alguns d'aquests factors no cal tenir-los en compte perquè ja s'incorporen en els criteris d'assignació de crèdits docents a les Facultats i Escoles, cosa que repercuteix indirectament sobre l'encàrrec docent que aquests centres fan als departaments i, per tant, sobre la necessitat de més recursos docents. És el cas de l'experimentalitat, la tipologia dels grups (grups grans, grups mitjans, grups d'aula informàtica, etc) o el percentatge d'alumnes repetidors. En canvi, l'aplicació d'altres possibles factors correctors —com ara la docència en llengua estrangera o l'aplicació de determinada metodologia docent a l'aula o fora de l'aula— és més adient en la fase de valoració del pla d'activitats individual de cada professor i no globalment dins el marc de referència en què consisteix la plantilla teòrica, ja que per definició aquest no està condicionat per les circumstàncies concretes de quin professor fa què i com imparteix la seva docència.

En termes més generals, un cop establerts els criteris de definició de la plantilla teòrica, el desplegament de les plantilles reals dels departaments també haurà de tenir en compte, com a variable general, la ràtio PETC (Professorat equivalent a temps complet) / EETC (Estudiant equivalent a temps complet). Com és conegut, aquesta variable incideix sobre els factors qualitius dels ensenyaments impartits a la universitat i és objecte de seguiment per part de la Generalitat. Una aproximació a la situació actual de la UdG, amb diferents metodologies de càlcul, es pot trobar a les Taules 9 i 10 a l'annex de dades.

Cost estimat

Un instrument de programació útil requereix que la projecció de necessitats i de recursos de professorat vingui quantificada en termes de cost. L'objectiu d'aquest apartat és que tota la comunitat prengui consciència que qualsevol horitzó de millora quantitativa o qualitativa dels recursos actuals de professorat passa no només per redistribuir millor els recursos econòmics que tenim sinó per obtenir una millora en el finançament dirigit a aquesta partida pressupostària.

L'exercici consistent a comptar en quins costos caldria incórrer per anar avançant en la implementació dels criteris objecte d'aquest acord no és senzill. El cost de transformació dels contractes actuals o d'incorporar places noves no és mai fix, ni tampoc constant en el temps. Ans al contrari: està sotmès a molts factors que poden comportar variacions substancials. Malgrat tot, s'ha optat per estimar uns costos a partir del cost mitjà per figures contractuals. Aquest cost mitjà s'ha calculat a partir d'una anàlisi del cost real mitjà de les retribucions del professorat i dels altres costos salarials i socials (*Criteri núm. 12*).

Per determinar el cost actual de la plantilla docent, s'ha establert el cost mitjà de cadascun dels blocs de la plantilla actual, prenent com a referència la retribució anual bruta actual del professorat de cada bloc. S'han considerat tots els imports retributius que tenen impacte en el pressupost del conjunt de categories de cada bloc, per bé que no s'han tingut en compte els professors que no tinguessin una nòmina complerta o estable al llarg de l'any, ja que es desvirtuaria la mitjana. S'han considerat totes les retribucions tant bàsiques com complementàries, però sense incloure els complements per càrrecs.

Els imports estimats de referència així determinats són els següents:

- Bloc A: 75.222,71 €
- Bloc B: 56.097,57 €
- Bloc C: 48.699,49 €
- Bloc D: 5.030,44 €

En segon lloc, per determinar l'abast de l'increment de costos que resultaria de l'aplicació dels criteris objecte d'aquest acord es multiplica el nombre d'efectius de cada bloc per les retribucions de referència de la plantilla actual.

La identificació dels costos actuals i del cost teòric aplicant els criteris d'aquest acord emmarca les estratègies departamentals per avançar des de la plantilla actual cap a la implantació de la seva plantilla teòrica, en funció de les disponibilitats pressupostàries (*Criteri núm. 13*). Aquelles estratègies departamentals es reflectiran en acords pluriennals amb el Vicerektorat de

Personal Docent i Investigador en els que —juntament amb els objectius de cada departament— s'atendrà a les prioritats marcades per al conjunt de la universitat. Evidentment, aquestes prioritats han de reflectir els objectius de qualitat de la docència que marquen les memòries dels títols de grau i màster verificats o els informes del procés d'acreditació, per tal d'assegurar que els recursos de professorat estan alineats amb aquells objectius.

A banda d'això, la determinació del cost de la plantilla teòrica de cada departament, comparat amb el cost de la seva plantilla actual, pot servir com un factor per a prioritzar accions de promoció o d'assignació de recursos de professorat no permanent en el cas de departaments igualment excedentaris en professorat permanent, en funció de la major o menor distància, en cost, entre la seva plantilla real i la teòrica.

Finalment, atès que, com s'ha assenyalat, la unitat de plantilla és únicament el departament, l'atenció a les especificitats de les àrees no afins i la correcció dels possibles dèficits i excedents d'unes i altres àrees dins un departament és competència dels propis departaments, en exercici de la seva autonomia. Ara bé: els departaments han de vetllar per un desenvolupament harmònic de les àrees que els componen, en el marc global dels objectius de la Universitat. Per això, els acords pluriennals hauran de tenir en compte aquelles especificitats i fer possible l'adopció d'una política de professorat adequada a la diversitat existent a dins dels propis departaments.

ANNEX DE DADES

TAULA 1. Evolució dels estudiants matriculats per centre docent i tipologia d'estudis

		2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	
3101	FEP	Cicles	953	491	247	20	3	
		Graus	920	1.430	1.884	2.000	2.052	1.992
		Màsters	182	251	156	177	230	279
		Total	2.055	2.172	2.287	2.197	2.285	2.271
3102	FL	Cicles	399	261	147	22	4	
		Graus	517	664	840	908	898	894
		Màsters	115	118	96	70	68	83
		Total	1.031	1.043	1.083	1.000	970	977
3103	FC	Cicles	595	349	98	16		
		Graus	593	888	1.120	1.206	1.261	1.305
		Màsters	114	108	93	98	60	65
		Total	1.302	1.345	1.311	1.320	1.321	1.370
3104	FD	Cicles	509	319	208	96	19	
		Graus	603	819	990	1.141	1.157	1.163
		Màsters	13	34	45	59	113	147
		Total	1.125	1.172	1.243	1.296	1.289	1.310
3105	EPS	Cicles	1.564	1.069	671	384	144	57
		Graus	1.011	1.487	1.696	1.873	1.970	1.909
		Màsters	154	140	111	127	133	152
		Total	2.729	2.696	2.478	2.384	2.247	2.118
3106	FI	Cicles	97	3				
		Graus	269	400	503	508	523	527
		Màsters	60	52	37	27	26	26
		Total	426	455	540	535	549	553
3107	FCEE	Cicles	563	283	103	28	8	2
		Graus	839	1.075	1.162	1.198	1.219	1.188
		Màsters	34	19	15	2	14	23
		Total	1.436	1.377	1.280	1.228	1.241	1.213
3108	FT	Cicles	411	221	114	13	5	
		Graus	445	625	735	815	871	873
		Màsters	91	108	104	115	117	121
		Total	947	954	953	943	993	994
3109	FM	Graus	256	389	458	531	529	535
		Total	256	389	458	531	529	535
TOTAL UdG		11.307	11.603	11.633	11.434	11.424	11.341	

TAULA 2. Evolució dels crèdits matriculats per centre docent i tipologia d'estudis

		2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
FEP	Cicles	46.779	18.184	7.765	227	36	
	Graus	51.993	82.195	108.013	113.744	116.648	114.529
	Màsters	7.880	12.006	4.796	6.445	11.424	13.791
	Total	106.651	112.385	120.574	120.415	128.108	128.320
FL	Cicles	20.552	12.534	6.060	249	18	
	Graus	29.694	38.580	48.030	49.284	46.764	46.896
	Màsters	5.113	4.624	3.772	2.946	3.259	3.970
	Total	55.359	55.738	57.862	52.479	50.041	50.866
FC	Cicles	36.081	18.222	1.301	92		
	Graus	32.616	49.542	62.664	64.650	69.558	71.313
	Màsters	5.576	4.538	4.108	4.100	3.123	3.447
	Total	74.272	72.302	68.072	68.842	72.681	74.760
FD	Cicles	26.340	16.515	10.079	2.351	374	
	Graus	32.893	46.122	55.362	60.868	60.682	61.705
	Màsters	420	1.044	1.312	2.625	5.400	6.649
	Total	59.653	63.681	66.753	65.844	66.456	68.354
EPS	Cicles	75.267	44.704	22.653	9.959	1.664	507
	Graus	52.395	82.017	90.683	95.245	99.142	91.932
	Màsters	6.947	6.849	5.683	6.719	7.325	7.284
	Total	134.609	133.569	119.018	111.922	108.130	99.723
FI	Cicles	6.483	68				
	Graus	15.906	23.472	29.074	28.766	29.352	30.453
	Màsters	3.060	2.571	1.693	1.263	1.231	1.186
	Total	25.449	26.111	30.767	30.029	30.583	31.639
FCEE	Cicles	24.677	9.911	2.088	375	57	6
	Graus	47.964	61.704	63.474	64.854	65.598	64.587
	Màsters	1.695	1.068	684	48	840	1.320
	Total	74.336	72.683	66.246	65.277	66.495	65.913
FT	Cicles	14.897	5.094	773	48	24	
	Graus	25.852	36.995	42.922	45.206	48.138	47.726
	Màsters	5.031	5.640	5.340	6.288	6.549	5.919
	Total	45.780	47.729	49.035	51.542	54.711	53.645
FM	Graus	14.833	22.718	27.795	31.755	31.868	32.282
	Total	14.833	22.718	27.795	31.755	31.868	32.282
TOTAL UdG		590.940	606.914	606.120	598.104	609.073	605.502

TAULA 3. Evolució dels estudiants equivalents a temps complet (EETC) per centre docent i tipologia d'estudis

		2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
FEP	Cicles	784,5	314,5	135,8	3,8	0,6	
	Graus	866,6	1.369,9	1.800,2	1.895,7	1.944,1	1.908,8
	Màsters	131,3	200,1	79,9	107,4	190,4	229,8
	Total	1.782,4	1.884,5	2.015,9	2.006,9	2.135,1	2.138,7
FL	Cicles	342,5	208,9	101,0	4,2	0,3	
	Graus	494,9	643,0	800,5	821,4	779,4	781,6
	Màsters	85,2	77,1	62,9	49,1	54,3	66,2
	Total	922,6	929,0	964,4	874,7	834,0	847,8
FC	Cicles	465,9	234,5	16,7	1,2		
	Graus	543,6	825,7	1.044,4	1.077,5	1.159,3	1.188,6
	Màsters	92,9	75,6	68,5	68,3	52,1	57,5
	Total	1.102,4	1.135,9	1.129,5	1.147,0	1.211,4	1.246,0
FD	Cicles	439,0	275,2	168,0	39,2	6,2	
	Graus	548,2	768,7	922,7	1.014,5	1.011,4	1.028,4
	Màsters	7,0	17,4	21,9	43,8	90,0	110,8
	Total	994,2	1.061,3	1.112,5	1.097,4	1.107,6	1.139,2
EPS	Cicles	1.045,2	644,9	347,3	151,7	24,4	9,8
	Graus	873,3	1.367,0	1.511,4	1.587,4	1.652,4	1.532,2
	Màsters	115,8	114,1	94,7	112,0	122,1	121,4
	Total	2.034,2	2.126,0	1.953,4	1.851,1	1.798,9	1.663,4
FI	Cicles	86,4	0,9				
	Graus	265,1	391,2	484,6	479,4	489,2	507,6
	Màsters	51,0	42,9	28,2	21,1	20,5	19,8
	Total	402,5	435,0	512,8	500,5	509,7	527,3
FCEE	Cicles	411,3	165,2	34,8	6,3	1,0	0,1
	Graus	799,4	1.028,4	1.057,9	1.080,9	1.093,3	1.076,5
	Màsters	28,3	17,8	11,4	0,8	14,0	22,0
	Total	1.238,9	1.211,4	1.104,1	1.088,0	1.108,3	1.098,6
FT	Cicles	248,3	84,9	12,9	0,8	0,4	
	Graus	430,9	616,6	715,4	753,4	802,3	795,4
	Màsters	83,9	94,0	89,0	104,8	109,2	98,7
	Total	763,0	795,5	817,2	859,0	911,9	894,1
FM	Graus	247,2	378,6	463,2	529,2	531,1	538,0
	Total	247,2	378,6	463,2	529,2	531,1	538,0
TOTAL UdG		9.487,5	9.957,1	10.073,1	9.953,8	10.147,9	10.093,0

TAULA 4. Evolució dels crèdits programats per centres docents

		2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
FEP	1r i 2n cicle	1.150	316	153			
	Grau	1.239	1.848	2.151	2.235	2.475	2.514
	Màsters oficials	410	477	267	435	394	459
	Total	2.798	2.640	2.571	2.669	2.868	2.973
FL	1r i 2n cicle	993	399	117		16	
	Grau	706	1.188	1.362	1.420	1.421	1.376
	Màsters oficials	329	387	321	291	247	215
	Total	2.028	1.974	1.800	1.711	1.684	1.591
FC	1r i 2n cicle	1.264	643	10	10		
	Grau	1.074	1.527	1.838	1.795	1.957	1.939
	Màsters oficials	307	419	244	281	235	227
	Total	2.646	2.589	2.092	2.086	2.192	2.167
FD	1r i 2n cicle	682	279	135			
	Grau	735	1.007	1.251	1.227	1.424	1.379
	Màsters oficials	57	59	76	141	142	139
	Total	1.473	1.344	1.462	1.367	1.566	1.518
EPS	1r i 2n cicle	3.176	1.963	848	342	57	
	Grau	1.901	2.665	3.120	3.424	3.602	3.386
	Màsters oficials	491	532	332	371	419	432
	Propis	107	44				
	Total	5.674	5.205	4.300	4.138	4.079	3.818
FI	1r i 2n cicle	251					
	Grau	607	897	990	970	984	949
	Màsters oficials	92	123	84	92	70	54
	Total	950	1.020	1.074	1.062	1.054	1.003
FCEE	1r i 2n cicle	671	107	72	5		
	Grau	900	1.451	1.284	1.311	1.466	1.331
	Màsters oficials	90	98	48	10	63	54
	Total	1.661	1.656	1.404	1.326	1.529	1.385
FT	1r i 2n cicle	269	90				
	Grau	595	730	784	874	999	876
	Màsters oficials	137	192	150	191	168	161
	Total	1.001	1.011	934	1.065	1.167	1.037
FM	Grau	853	1.187	1.419	1.469	1.461	1.461
	Total	853	1.187	1.419	1.469	1.461	1.461
GIGS	Màsters oficials	282					
	Total	282					
ESC. DOCT.	Doctorat				7	7	
	Total				7	7	
CEP	Màsters oficials						24
	Total						24
TOTAL		19.365	18.626	17.056	16.899	17.606	16.976

TAULA 5. Evolució dels crèdits programats (total UdG)

	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
1r i 2n cicle	8.454	3.797	1.335	357	73	
Grau	8.609	12.499	14.198	14.723	15.788	15.211
Màsters oficials	2.195	2.286	1.522	1.812	1.738	1.765
Doctorat				7	7	
Estudis propis	107	44				
TOTAL	19.365	18.626	17.056	16.899	17.606	16.976

TAULA 6. Evolució dels crèdits programats per departaments

		2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
PEDAGOGIA	1r i 2n cicle	462	94	24			
	Doctorat				0		
	Grau	453	703	846	904	1.014	1.000
	Màsters oficials	109	115	85	113	101	116
	TOTAL	1.024	912	955	1.017	1.115	1.116
PSICOLOGIA	1r i 2n cicle	411	234	124	5		
	Doctorat				1	1	
	Grau	394	490	619	591	650	647
	Màsters oficials	208	155	116	160	167	179
	TOTAL	1.013	880	859	756	818	826
DIDÀCTIQUES ESPECÍFIQUES	1r i 2n cicle	339	16	11	0		
	Grau	372	601	595	656	728	786
	Màsters oficials	84	119	35	75	58	73
	TOTAL	795	736	641	732	786	858
QUÍMICA	1r i 2n cicle	270	127		0		
	Doctorat				2	2	
	Grau	195	295	419	384	447	432
	Màsters oficials	110	78	44	82	48	75
	TOTAL	574	501	463	468	497	506
BIOLOGIA	1r i 2n cicle	372	187	12			
	Grau	402	580	650	659	714	731
	Màsters oficials	70	122	69	66	62	56
	TOTAL	844	889	731	725	776	787
CIÈNCIES AMBIENTALS	1r i 2n cicle	375	267	4	3		
	Grau	299	432	495	491	524	503
	Màsters oficials	69	81	35	45	53	46
	TOTAL	742	780	534	540	577	550
INFERMERIA	1r i 2n cicle	251					
	Grau	581	867	964	946	957	928
	Màsters oficials	72	86	52	63	43	38
	TOTAL	904	953	1.016	1.009	1.001	966
DRET PÚBLIC	1r i 2n cicle	424	150	81			
	Grau	418	658	812	802	886	861
	Màsters oficials	50	35	26	40	45	59
	TOTAL	891	844	919	842	931	920
DRET PRIVAT	1r i 2n cicle	269	138	71			
	Grau	334	427	527	518	634	608
	Màsters oficials	63	78	87	111	107	118
	TOTAL	665	643	684	629	741	726

ECONOMIA	1r i 2n cicle	368	96	36	5		
	Grau	710	984	896	953	1.097	984
	Màsters oficials	106	115	69	51	42	40
	TOTAL	1.183	1.194	1.001	1.009	1.140	1.024
ARQ.I ENGINYERIA DE LA CONSTRUCCIÓ	1r i 2n cicle	524	316	66	20	2	
	Grau	435	543	648	637	602	478
	Màsters oficials	1	1	1	12	15	28
	TOTAL	961	861	715	668	619	506
ENG. QUÍM., AGRÀR. I TECN. AGROALIM.	1r i 2n cicle	693	412	134	78	8	
	Grau	210	415	572	657	740	756
	Màsters oficials	195	194	89	81	86	77
	TOTAL	1.098	1.021	796	817	835	833
EMPRESA	1r i 2n cicle	194	17	18			
	Grau	306	456	437	432	466	435
	Màsters oficials	26	29	16	9	11	8
	TOTAL	525	501	470	442	476	443
FÍSICA	1r i 2n cicle	124	42	21	3	1	
	Doctorat				1	1	
	Grau	335	360	326	332	359	360
	Màsters oficials	52	47	26	33	25	25
	TOTAL	511	449	373	369	386	385
ORG., GESTIÓ EMPRES. I DISSENY DEL PRODUCTE	1r i 2n cicle	377	129	84	40	3	
	Doctorat				1	1	
	Grau	282	412	459	502	518	484
	Màsters oficials	134	172	135	160	202	163
	Propis	107	44				
	TOTAL	900	756	677	703	725	647
ENG. MECÀNICA I DE LA CONSTRUCCIÓ IND.	1r i 2n cicle	579	387	201	104	16	
	Grau	241	391	491	533	562	498
	Màsters oficials	63	82	76	120	119	123
	TOTAL	883	859	767	757	697	621
ENG. ELÈCTRICA, ELECTRÒNICA I AUTOMÀTICA	1r i 2n cicle	357	173	79	27	6	
	Grau	117	222	302	381	411	387
	Màsters oficials	68	33	19	29	33	41
	TOTAL	542	428	401	437	450	428
ARQ. I TECNOLOGIA DE COMPUTADORS	1r i 2n cicle	303	152	86	29	5	
	Grau	101	188	220	256	259	278
	Màsters oficials	160	173	93	78	82	78
	TOTAL	564	513	399	363	346	357
CIÈNCIES MÈDIQUES	1r i 2n cicle	22	19	12			
	Grau	760	1.072	1.316	1.355	1.365	1.369
	Màsters oficials	36	34	29	28	37	37
	TOTAL	818	1.124	1.357	1.382	1.403	1.406

FILOSOFIA	1r i 2n cicle	128	40	6			
	Doctorat				1	1	
	Grau	108	165	178	192	206	213
	Màsters oficials	67	61	64	64	63	58
	TOTAL	303	266	248	256	270	271
FILOLOGIA I COMUNICACIÓ	1r i 2n cicle	447	192	48		16	
	Doctorat				1	1	
	Grau	554	798	848	916	947	851
	Màsters oficials	151	166	131	150	116	112
	TOTAL	1.153	1.155	1.027	1.067	1.080	963
GEOGRAFIA	1r i 2n cicle	263	104	34	2		
	Grau	166	274	284	302	308	307
	Màsters oficials	83	94	81	70	61	63
	TOTAL	512	472	399	375	369	370
HISTÒRIA I HISTÒRIA DE L'ART	1r i 2n cicle	409	160	30			
	Grau	277	492	584	585	613	558
	Màsters oficials	148	181	129	120	94	86
	TOTAL	833	834	743	704	707	643
INF., MATEM. APLICADA I ESTADÍSTICA	1r i 2n cicle	494	344	153	40	16	
	Grau	561	673	711	741	779	757
	Màsters oficials	60	31	15	12	36	48
	TOTAL	1.116	1.048	880	793	831	805
Altres	1r i 2n cicle	2	0	0	0	0	0
	Grau	0	0	0	0	1	0
	Màsters oficials	11	6	2	40	30	20
	TOTAL	12	6	2	40	32	20
TOTAL UdG		19.365	18.626	17.056	16.899	17.606	16.976

TAULA 7. Crèdits programats pels departaments al diferents centres docents

	EPS		FC		FCEE		FD		FEP		FI		FL		FM		FT		CEP		Total
PEDAGOGIA									1.113	99,7%			3	0,3%							1.116
PSICOLOGIA							16	1,9%	786	95,2%	8	0,9%	12	1,5%			4	0,5%			826
DIDÀCTIQUES ESPECÍFIQUES			4	0,4%					849	98,9%			6	0,7%							858
QUÍMICA			500	98,8%					6	1,2%											506
BIOLOGIA	16	2,0%	675	85,7%					4	0,6%	6	0,7%			87	11,1%					787
CIÈNCIES AMBIENTALS			540	98,3%					10	1,7%											550
INFERMERIA									8	0,8%	954	98,8%			5	0,5%					966
DRET PÚBLIC			4	0,4%	18	2,0%	860	93,4%	8	0,9%							31	3,4%			920
DRET PRIVAT					84	11,6%	543	74,8%	47	6,5%							51	7,1%	1	0,1%	726
ECONOMIA			8	0,8%	772	75,3%	44	4,3%	20	2,0%	6	0,6%			8	0,7%	167	16,3%			1.024
ARQ. ENG. CONS.	503	99,4%																	3	0,6%	506
EQATA	667	80,1%	166	19,9%																	833
EMPRESA					351	79,1%	52	11,7%	25	5,6%							16	3,6%			443
FÍSICA	292	75,9%	89	23,1%					4	1,0%											385
OGEDP	237	36,6%	4	0,6%	161	24,8%			21	3,2%							225	34,7%			647
EMCI	619	99,7%	2	0,3%																	621
EEEA	428	100,0%																			428
ATC	357	100,0%																			357
CIÈNCIES MÈDIQUES	11	0,8%	24	1,7%			3	0,2%	3	0,2%	14	1,0%			1.351	96,1%					1.406
FILOSOFIA													250	92,2%	3	1,1%	18	6,7%			271
FILOLOGIA I COMUNICACIÓ	6	0,6%							50	5,1%			575	59,7%			332	34,5%			963
GEOGRAFIA	6	1,6%	48	13,0%					9	2,4%			206	55,6%			101	27,3%	0	0,1%	370
HISTÒRIA I HISTÒRIA DE L'ART									12	1,8%			540	83,9%			92	14,3%			643
IMAE	675	84,0%	105	13,0%							17	2,1%			8	0,9%					805
(altres)																			20	100,0%	20
TOTAL	3.818	22,5%	2.167	12,8%	1.385	8,2%	1.518	8,9%	2.973	17,5%	1.003	5,9%	1.591	9,4%	1.461	8,6%	1.037	6,1%	24	0,1%	16.976

TAULA 8. Evolució de la plantilla per departaments i blocs de professorat

	CU					PERMANENT					NO PERMANENT TC					ALTRES					TOTAL				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
PEDAGOGIA	1	1	1	2	2	18	17	16	15	17	4	4	5	4	5	47	52	58	67	66	70	74	80	88	90
PSICOLOGIA	2	2	2	1		22	22	22	24	26	5	4	4	2	1	32	30	24	27	25	61	58	52	54	52
DIDÀCTIQUES ESPECÍFIQUES	2	2	2	2	2	15	15	14	14	13	14	10	6	5	6	18	17	27	30	37	49	44	49	51	58
QUÍMICA	5	5	5	5	5	24	24	24	24	24				1	3	4		1			33	29	30	30	32
BIOLOGIA	6	6	6	6	5	14	15	17	20	21	14	13	12	8	8	20	11	11	12	16	54	45	46	46	50
CIÈNCIES AMBIENTALS	4	4	4	4	4	20	21	20	20	21	7	4	4	3	3	13	4	2	9	5	44	33	30	36	33
INFERMERIA						11	9	8	9	13	11	11	12	11	7	60	72	67	72	69	82	92	87	92	89
DRET PÚBLIC	4	4	4	4	3	14	15	17	17	18	11	9	6	5	7	38	41	37	40	38	67	69	64	66	66
DRET PRIVAT	6	6	6	6	6	9	10	11	11	12	7	4	3	5	3	20	19	17	26	26	42	39	37	48	47
ECONOMIA	3	3	3	3	3	23	22	23	23	24	11	11	11	10	8	35	26	28	40	29	72	62	65	76	64
ARQ. ENG. CONS.						17	15	15	15	16	4	2	3	3	1	35	32	24	25	21	56	49	42	43	38
EQATA	8	8	8	8	8	31	30	30	30	32	6	5	4	3	1	25	14	15	17	10	70	57	57	58	51
IMAE	3	3	3	3	3	31	31	31	31	31	7	7	5	3	4	20	2	2	7	7	61	43	41	44	45
EMPRESA						13	11	10	10	11	6	4	3	3	2	24	17	14	13	13	43	32	27	26	26
FÍSICA	6	6	6	6	6	10	10	10	10	11	1	1	1	1		6	8	5	7	5	23	25	22	24	22
OGEDP	1	1				18	18	18	18	20	6	5	5	3	1	29	27	26	28	25	54	51	49	49	46
EMCI	2	1	1	1	1	15	15	15	16	18	9	8	8	7	5	29	22	25	24	18	55	46	49	48	42
EEEEA	3	3	3	3	3	14	13	13	13	13	2	1	1	1		17	3	1	9	6	36	20	18	26	22
ATC	3	3	3	2	2	17	17	17	17	17	2	1	1	1	1	15					37	21	21	20	20
CIÈNCIES MÈDIQUES						6	6	6	7	10	7	8	7	6	3	161	206	227	232	231	174	220	240	245	244
FILOSOFIA	1	1	1			10	10	11	11	11	2	1	1		1	5	3	2	8	3	18	15	15	19	15
FILOLOGIA I COMUNICACIÓ	7	6	6	6	5	29	29	29	32	32	7	6	6	3	3	32	14	16	19	19	75	55	57	60	59
GEOGRAFIA	2	2	2	1	1	15	15	15	17	16	3	3	2			10			2	5	30	20	19	20	22
HISTÒRIA I HISTÒRIA DE L'ART	8	9	8	8	7	26	26	26	26	26	2	2	2	1		18	11	12	13	14	54	48	48	48	47
TOTAL	77	76	74	71	66	422	416	418	430	453	148	124	112	89	73	713	631	641	727	688	1360	1247	1245	1317	1280

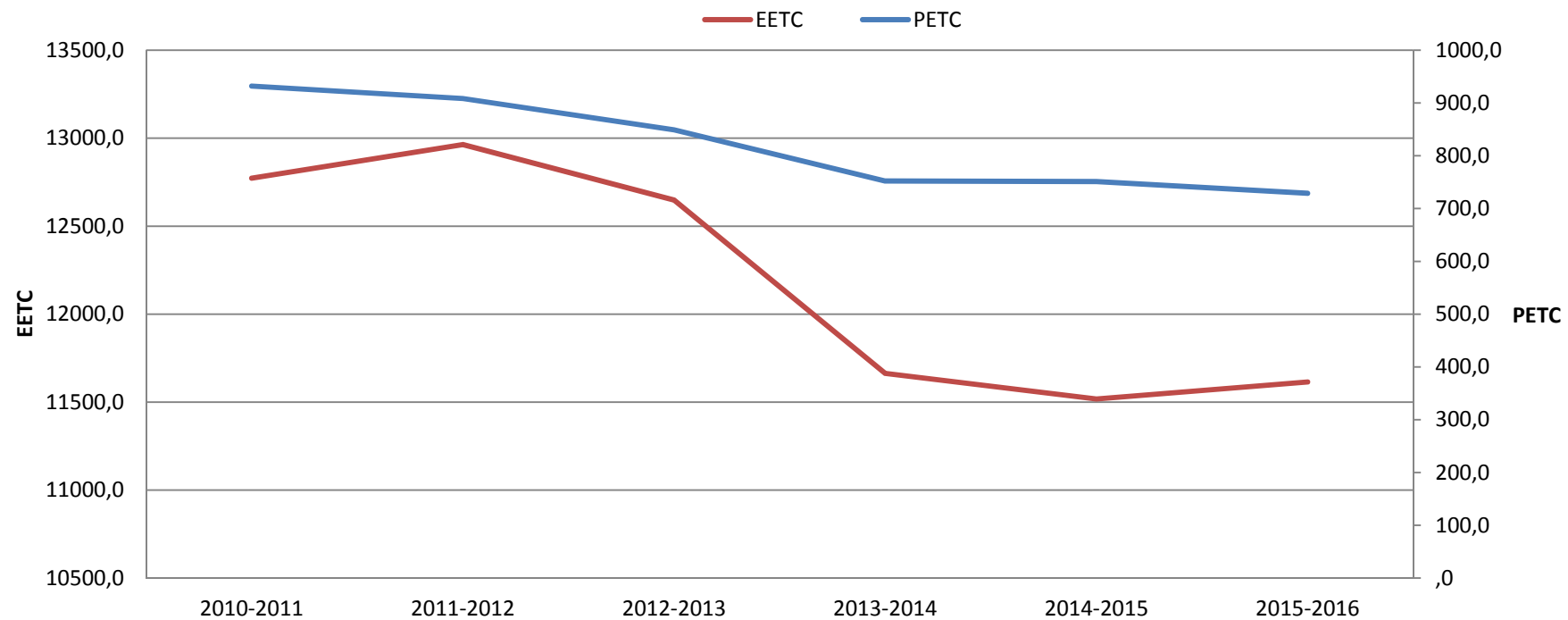
TAULA 9. Evolució de la relació EETC/PETC

[Criteri UdG: 37.5h]	2010-11			2011-12			2012-13			2013-14			2014-15			2015-16		
	PETC	EETC	EETC/ PETC	PETC	EETC	EETC/ PETC	PETC	EETC	EETC/ PETC	PETC	EETC	EETC/ PETC	PETC	EETC	EETC/ PETC	PETC	EETC	EETC/ PETC
PEDAGOGIA	33	958	29	32	890	28	33	1.089	33	33	876	27	33	969	30	34	1.056	31
PSICOLOGIA	42	1.000	24	37	838	22	36	911	25	33	625	19	33	635	19	33	814	25
DIDÀCTIQUES ESPECÍFIQUES	40	815	20	35	764	22	31	844	27	26	667	26	28	685	25	27	743	28
QUÍMICA	55	277	5	62	337	5	58	283	5	41	286	7	43	332	8	42	369	9
BIOLOGIA	54	618	11	49	718	15	46	577	12	42	585	14	40	610	15	40	643	16
CIÈNCIES AMBIENTALS	45	403	9	45	460	10	38	361	9	31	396	13	32	410	13	31	388	13
INFERMERIA	29	392	14	29	416	14	29	501	17	28	498	18	29	502	18	27	500	19
DRET PÚBLIC	38	589	16	39	657	17	38	706	19	33	720	22	33	704	21	30	691	23
DRET PRIVAT	33	488	15	32	577	18	28	523	18	25	525	21	29	558	19	28	552	19
ECONOMIA	45	1.021	23	48	938	20	45	874	20	42	872	21	45	911	20	42	876	21
ARQUITECTURA I ENGINYERIA DE LA CONSTRUCCIÓ	33	418	13	29	439	15	24	346	14	22	289	13	22	269	12	20	211	11
ENGINYERIA QUÍMICA, AGRÀRIA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIA	63	373	6	57	354	6	53	339	6	50	336	7	48	318	7	48	326	7
INFORMÀTICA I MATEMÀTICA APLICADA	57	632	11	54	671	13	50	598	12	42	588	14	41	522	13	41	495	12
EMPRESA	25	457	18	21	454	21	19	502	27	15	474	32	16	380	24	15	342	23
FÍSICA	24	394	16	24	385	16	23	339	15	21	340	17	21	287	14	19	284	15
ORGANITZACIÓ, GESTIÓ EMPRESARIAL I DISSENY DEL PRODUCTE	34	577	17	31	531	17	30	537	18	27	469	17	26	422	16	24	434	18
ENGINYERIA MECÀNICA I DE LA CONSTRUCCIÓ INDUSTRIAL	40	482	12	42	504	12	39	460	12	34	503	15	30	382	13	30	279	9
ENGINYERIA ELÈCTRICA, ELECTRÒNICA I AUTOMÀTICA	27	314	11	25	311	12	23	227	10	19	230	12	19	195	10	18	178	10
ARQUITECTURA I TECNOLOGIA DE COMPUTADORS	43	252	6	44	265	6	40	186	5	31	182	6	29	157	5	28	154	5
CIÈNCIES MÈDIQUES	21	451	21	30	466	16	34	545	16	34	574	17	33	620	19	33	576	17
FILOSOFIA	17	140	8	17	161	10	14	110	8	13	154	12	13	134	11	12	132	11
FILOLOGIA I COMUNICACIÓ	56	822	15	57	835	15	52	789	15	49	730	15	48	745	15	47	727	16
GEOGRAFIA	27	345	13	24	323	14	23	280	12	21	252	12	20	285	14	19	321	17
HISTÒRIA I HISTÒRIA DE L'ART	50	555	11	46	670	14	43	721	17	41	492	12	40	486	12	39	524	13
TOTAL UdG	932	12.773	14	908	12.964	14	849	12.648	15	752	11.663	16	751	11.518	15	729	11.614	16

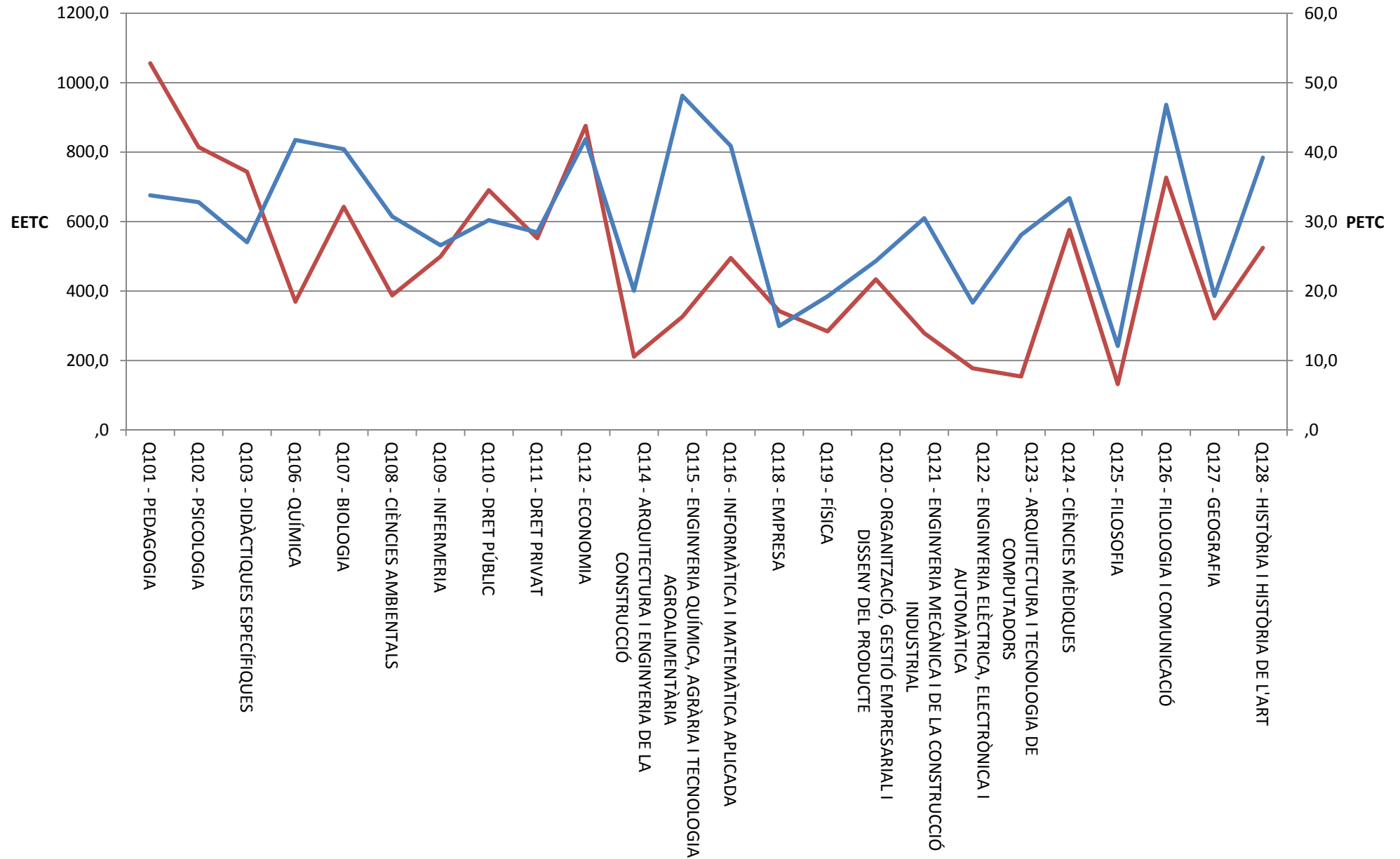
TAULA 10. Evolució de la relació EETC/PETC

[Criteri DGU: 8h/setm x 30 setm]	2010-11			2011-12			2012-13			2013-14			2014-15			2015-16		
	PETC	EETC	EETC/PE TC	PET C	EETC	EETC/ PETC	PET C	EETC	EETC /PET C	PETC	EETC	EET C/PE TC	PET C	EETC	EETC/ PETC	PET C	EETC	EETC/ PETC
PEDAGOGIA	50	958	19	43	890	21	44	1.089	25	47	876	19	48	969	20	51	1.056	21
PSICOLOGIA	50	1.000	20	46	838	18	42	911	22	38	625	16	40	635	16	40	814	20
DIDÀCTIQUES ESPECÍFIQUES	45	815	18	38	764	20	33	844	26	35	667	19	36	685	19	38	743	20
QUÍMICA	34	277	8	31	337	11	30	283	9	31	286	9	31	332	11	29	369	13
BIOLOGIA	47	618	13	46	718	16	40	577	14	41	585	14	43	610	14	44	643	15
CIÈNCIES AMBIENTALS	42	403	10	40	460	12	31	361	12	30	396	13	32	410	13	31	388	13
INFERMERIA	42	392	9	38	416	11	42	501	12	42	498	12	41	502	12	40	500	12
DRET PÚBLIC	45	589	13	40	657	16	41	706	17	39	720	18	43	704	16	43	691	16
DRET PRIVAT	35	488	14	31	577	19	30	523	17	29	525	18	34	558	16	32	552	17
ECONOMIA	57	1.021	18	53	938	18	47	874	19	48	872	18	55	911	17	48	876	18
ARQUITECTURA I ENGINYERIA DE LA CONSTRUCCIÓ	47	418	9	38	439	12	29	346	12	28	289	10	27	269	10	24	211	9
ENGINYERIA QUÍMICA, AGRÀRIA I TECNOLOGIA AGROALIMENTÀRIA	63	373	6	53	354	7	45	339	8	45	336	7	44	318	7	45	326	7
INFORMÀTICA I MATEMÀTICA APLICADA	59	632	11	51	671	13	43	598	14	42	588	14	44	522	12	43	495	12
EMPRESA	33	457	14	30	454	15	22	502	23	23	474	21	22	380	17	21	342	16
FÍSICA	24	394	16	20	385	19	21	339	16	20	340	17	21	287	14	20	284	14
ORGANITZACIÓ, GESTIÓ EMPRESARIAL I DISSENY DEL PRODUCTE	42	577	14	34	531	16	33	537	16	31	469	15	30	422	14	27	434	16
ENGINYERIA MECÀNICA I DE LA CONSTRUCCIÓ INDUSTRIAL	43	482	11	37	504	14	34	460	14	34	503	15	32	382	12	29	279	10
ENGINYERIA ELÈCTRICA, ELÈCTRÒNICA I AUTOMÀTICA	27	314	12	21	311	15	17	227	13	17	230	14	19	195	10	18	178	10
ARQUITECTURA I TECNOLOGIA DE COMPUTADORS	33	252	8	28	265	9	22	186	8	22	182	8	22	157	7	21	154	7
CIÈNCIES MÈDIQUES	39	451	12	39	466	12	55	545	10	59	574	10	62	620	10	60	576	10
FILOSOFIA	16	140	9	15	161	11	14	110	8	15	154	10	15	134	9	14	132	9
FILOLOGIA I COMUNICACIÓ	59	822	14	59	835	14	51	789	15	51	730	14	51	745	15	50	727	15
GEOGRAFIA	28	345	12	23	323	14	20	280	14	19	252	13	19	285	15	18	321	18
HISTÒRIA I HISTÒRIA DE L'ART	47	555	12	43	670	16	41	721	18	41	492	12	41	486	12	39	524	13
TOTAL UdG	1.007	12.773	13	897	12.964	14	827	12.648	15	827	11.663	14	852	11.518	14	825	11.614	14

Evolució EETC i PETC total UdG



PETC/EETC Curs 2015-2016



TAULA 11. Distribució del PDI a TC per franges d'edat i tipologia contractual

EDATS	TOTALS	AJUD	AJUD_DR	CEU	COLP	COLPDR	COLT	COLTDR	CS	CU	PAGR	PES	PLECT	TEU	TU	V1
69	3									1					2	
68	1														1	
67	6			1						3					2	
66	5									4					1	
65	5									2				1	2	
64	11									3				4	4	
63	6									3				2	1	
62	5										1			1	3	
61	13			1						4			1	4	3	
60	12			1						4	1			1	5	
59	22					1				3		1		5	12	
58	20					1				5	2	1		3	8	
57	25			1						4	1			9	10	
56	22									2		1		4	15	
55	23									5			1	3	14	
54	18									2	2			1	13	
53	19					1				3	1	1	1	1	11	
52	31					1				3	1		1	2	23	
51	22				1					5	1	1		2	12	
50	29					1				3	3			3	19	
49	45				1	2				3	6		1	1	31	
48	27					1				2	9			2	12	1
47	27				1						10				16	
46	31	1				1				4	9			2	14	
45	17				1						6		3		7	
44	21				1					1	9		2	1	7	
43	24					1	1	1			13		1		7	
42	11		1		1						7				2	
41	5										3		1		1	
40	11										6		3		2	
39	16								2		6		5		3	
38	13					1					5		4		2	1
37	13										6		4		1	2
36	10										3		3			4
35	9										5		4			
34	7										1		4			2
33	3												1			2
32	2												1			1
31	2						1									1
30	1												1			
29	2	1											1			
TOTALS	595	2	1	4	6	11	2	1	2	69	117	5	43	52	266	14

TAULA 12. Previsió de jubilacions del PDI (2016-2026)

2016	3
2017	1
2018	5
2019	6
2020	6
2021	10
2022	7
2023	5
2024	-
2025	21
2026	16
TOTAL	80