



Universidad
Zaragoza

Propuesta de modificación del régimen de dedicación docente de los cargos académicos y responsables de la gestión de los Departamentos de la Universidad de Zaragoza, y propuesta de asignación de PAS a Departamentos.

Octubre de 2018

Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo

Albert Einstein



Consejo de Dirección
Universidad Zaragoza

Índice

- Hacia una racionalización de las estructuras organizativas de una universidad cada vez más compleja, y una distribución más justa y proporcionada de sus recursos. **03**

- Anexo 1. Análisis del régimen actual de dedicación docente de los cargos académicos y responsables de la gestión de los Departamentos. Propuesta de un nuevo conjunto de parámetros para medir la dedicación al trabajo de un departamento. **07**
 - Motivación 08
 - Antecedentes normativos 09
 - Descripción actual de los Departamentos 11
 - Cálculo de la reducción docente actual de los Departamentos 12
 - Parte variable
 - Parte variable + Parte fija
 - Análisis de la Norma 14
 - Comentario 1 16
 - Comentario 2 17
 - Comentario 3 18
 - Comentario 4 19
 - Conclusión y propuesta de trabajo 23
 - Propuesta inicial de parámetros para la definición de una función de complejidad 24

- Anexo 2. Propuesta de definición de una función de complejidad para la gestión departamental de la Universidad de Zaragoza. **25**
 - Consideración inicial 26
 - Valoración de cada parámetro de la Función de complejidad 27
 - Ejemplo de aplicación a los Departamentos actuales 29

- Anexo 3. Propuesta de asignación de PAS a Departamentos. **31**

- Anexo 4. Datos utilizados en tablas y figuras **35**

Hacia una racionalización de las estructuras organizativas de una universidad cada vez más compleja, y una distribución más justa y proporcionada de sus recursos

Durante los últimos años la universidad ha incrementado su grado de complejidad al ritmo de los cambios sociales y legislativos y ha dado respuesta a las nuevas necesidades sumando nuevas estructuras a las ya existentes —algunas derivadas de la LRU— en un proceso que ha generado no pocos desequilibrios. Se ha multiplicado el número de institutos de investigación que, con la próxima creación de dos más en los ámbitos de las humanidades y las ciencias sociales, cubrirán casi toda la actividad investigadora que se desarrolla en la universidad. Se ha implantado también una Escuela para la gestión de los programas de doctorado que antes recaía sobre los departamentos. Las Facultades se han dotado de comisiones e instrumentos para gestionar los títulos y, en particular, para garantizar su calidad y afrontar el periodo de acreditación institucional. Se han incrementado también las necesidades de personal administrativo y técnico en ámbitos como la transferencia y la innovación tecnológica, la gestión de proyectos europeos o las acciones de internacionalización. Todas estas nuevas funcionalidades y la mayor complejidad que con todo ello ha adquirido la Universidad de Zaragoza, han puesto de manifiesto la necesidad de asignar mejor los recursos humanos destinados a gestionar todas estas actividades, de dotarse en el ámbito del PAS de perfiles más especializados y capaces de asumir ciertas tareas de gestión que ahora realiza el PDI y de actualizar su diseño organizativo redimensionando y reorganizando algunas de sus estructuras.

De todas las estructuras universitarias son sin duda los departamentos los que han visto más mermadas sus funciones debido al desarrollo y la creación de otras nuevas estructuras que son las que ahora gestionan el doctorado, aseguran la calidad de las titulaciones, y desarrollan y estimulan investigación y transferencia.

Por otra parte, en los últimos años los sucesivos equipos directivos de la Universidad de Zaragoza han apostado por implementar políticas de estabilización y también —en la medida que la tasa de reposición lo ha ido permitiendo— de promoción del profesorado. Mediante ellas se ha logrado, por una parte, atravesar la grave crisis de 2008 sin una reducción grave de su plantilla y, por otra, estimular una promoción del PDI largo tiempo postergada.

Dado que esta universidad es una institución perteneciente al sector público orientada a la prestación de servicios, son los costes de personal los que consumen la mayor parte de sus recursos, aportados mayoritariamente por una financiación pública que, como es bien sabido, no los cubre desgraciadamente en su totalidad.

En definitiva, no existen en este momento recursos suficientes para atender adecuadamente a todas las necesidades mencionadas.

En consecuencia, para asegurar la sostenibilidad de la universidad actual sin comprometer su necesaria modernización y el fomento de la innovación se hace necesario optimizar y aprovechar mejor los recursos disponibles. Por ello, resulta imprescindible proceder a una racionalización de la dedicación del PDI a la gestión y una reorganización de algunas estructuras que (i) permita la viabilidad del conjunto (Centros, Departamentos, Institutos, Escuela de Doctorado,...), (ii) asegure a su personal la percepción de las retribuciones, la estabilización de los profesores jóvenes, y el mantenimiento de políticas de promoción, y (iii) propicie y garantice la generación de nuevos perfiles más especializados y técnicos de PAS.

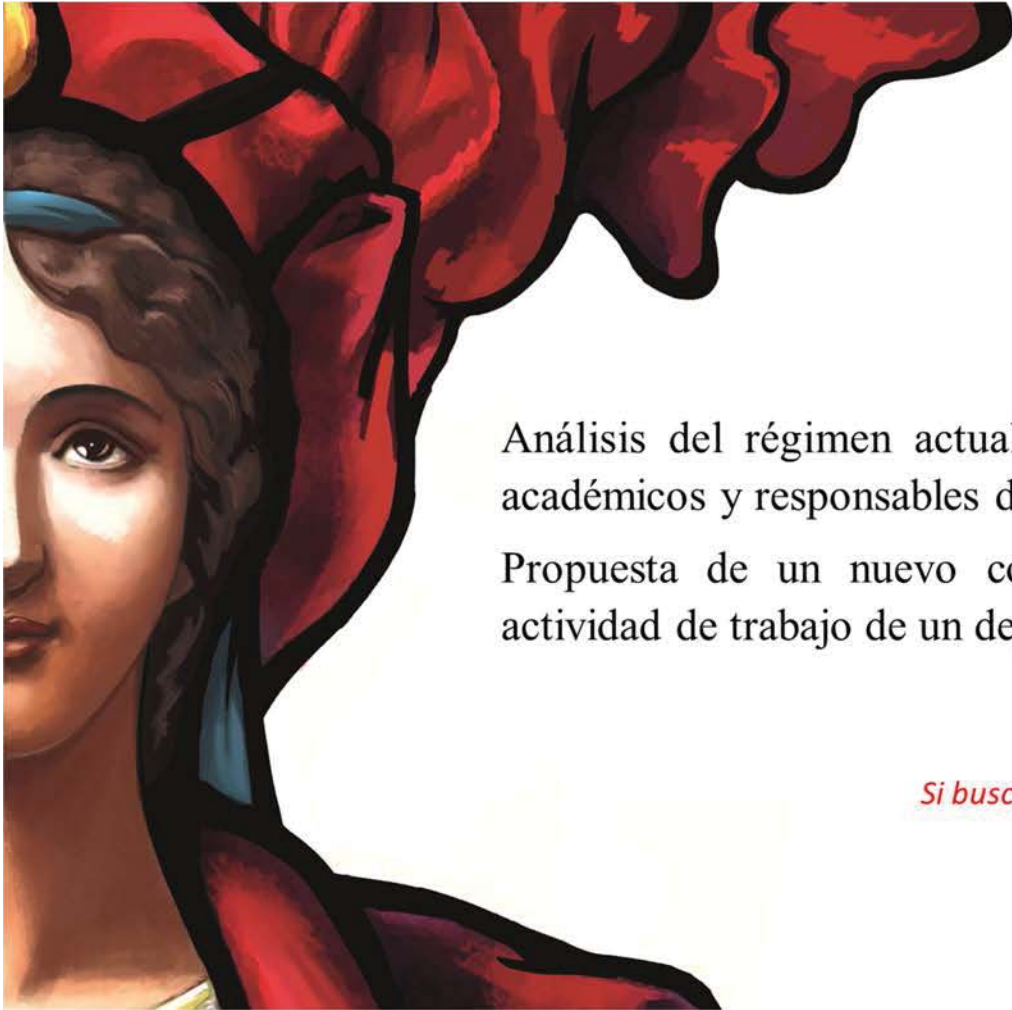
Para asegurar la sostenibilidad de la institución no basta con aplicar políticas de racionalización del gasto, hay que adoptar, además, acciones encaminadas a ajustar el régimen de descargas docentes por investigación y docencia (DEDICA) y reconsiderar figuras como la de los profesores eméritos; pero sobre todo se impone reajustar las estructuras académicas. Entre ellas son sin duda los departamentos los que en últimos años más reducidas han visto sus ámbitos de actuación por lo que resulta conveniente redimensionarlos para hacerlos más funcionales, financiarlos de una manera más justa y proporcionada, y reajustar el volumen de horas de reducción con las que se remunera su gestión.

Con esta finalidad, una vez transcurrido un amplio periodo de reflexión en el seno de la comunidad universitaria y tras incorporar diversas aportaciones surgidas del mismo, se plantea, en primer lugar, una modificación del régimen de reducción docente global del PDI responsable de la gestión de los departamentos basada en un algoritmo que tome en consideración la complejidad de cada departamento y en particular cuestiones como el número de profesores y sus características (asociados, por ejemplo), la dedicación docente (número de créditos, grupos, prácticas externas), o el número de áreas de conocimiento o sedes. Es decir se propone pasar a un sistema de asignación de reducciones docentes que valore la actividad y la dedicación al trabajo real así como la complejidad de los departamentos, por una parte, y que resulte sostenible ajustándose a la disponibilidad de recursos que la institución tiene en este momento.

En el caso del PAS, en tanto que elemento central de la estructura administrativa, este redimensionamiento implicaría que una parte de sus efectivos deba integrarse mediante los sistemas de provisión previstos en la normativa vigente en otras unidades y estructuras universitarias.

Este documento viene acompañado de cuatro Anexos:

- **Anexo 1.** Análisis del régimen actual de dedicación docente de los cargos académicos y responsables de la gestión de los Departamentos. Propuesta de un nuevo conjunto de parámetros para medir la dedicación al trabajo de un departamento.
- **Anexo 2.** Propuesta de definición de una función de complejidad para la gestión departamental de la Universidad de Zaragoza.
- **Anexo 3.** Propuesta de asignación de PAS a Departamentos.
- **Anexo 4.** Datos utilizados en tablas y figuras.



Universidad
Zaragoza

Anexo 1

Análisis del régimen actual de dedicación docente de los cargos académicos y responsables de la gestión de los Departamentos.

Propuesta de un nuevo conjunto de parámetros para medir la actividad de trabajo de un departamento.

Octubre de 2018

Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo

Albert Einstein



Consejo de Dirección
Universidad Zaragoza

Motivación

Se presenta este informe motivado por el documento titulado “**Balance y Conclusiones de los subgrupos de trabajo**” fechado en Mayo de 2018

<https://www.unizar.es/institucion/reestructuracion-departamental/documentos>

atendiendo al punto 2 del apartado 5 titulado “**Consideraciones finales**” en el que se explicita que en el caso de los Departamentos hay que analizar y estudiar el RÉGIMEN DE DEDICACIÓN DOCENTE DE SUS ÓRGANOS PERSONALES DE GOBIERNO.

Antecedentes Normativos

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 de artículo 60 de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, aprobados por Decreto 1/2004, de 13 de enero, del Gobierno de Aragón (B.O.A. 8., de 19 de enero) compete al Consejo de Gobierno la regulación de los derechos económicos y el régimen de dedicación a tareas docentes. En el caso de los Departamentos, y en cumplimiento del compromiso estatutario reflejado en el apartado 6 del artículo 9 de los Estatutos de favorecer la consolidación de Departamentos amplios y de calidad, se establecen **reducciones docentes globales variables** en función del “tamaño y complejidad” del Departamento.

En acuerdo de 21 de febrero de 2006 del Consejo de Gobierno (BOUZ 03/06) se fijan los incentivos a la gestión de los Departamentos (TITULO 1) a partir de una reducción global de capacidad docente por el desempeño de cargos académicos o el desarrollo de tareas de gestión universitaria. En particular, en el Artículo 4 (“Descarga docente por la gestión de los Departamentos”) se establece:

Para incentivar la gestión, el Consejo de Dirección procederá anualmente a asignar a cada uno de los Departamentos las descargas docentes se computarán siempre en múltiplos de diez horas de dedicación docente (“horas de POD”). En el caso de los cargos académicos, la descarga docente por curso académico será como **mínimo de 60 horas para los Directores y de 40 horas para los Profesores Secretarios**. Los Subdirectores carecen de descarga docente mínima

La reducción global de capacidad docente correspondiente a cada Departamento se determinará anualmente mediante el siguiente procedimiento:

1. Recoger: (1), por un lado los datos de los **presupuestos descentralizados** de cada **Departamento** en el **ejercicio anterior, excluidas las partidas de coste real de prácticas y de prácticas externas**, de existir, y (2), por otro lado, **la suma del presupuesto total**.
2. Establecer una **reducción fija** de la capacidad docente por la gestión a cada Departamento de **100 horas**.

3. Añadir **una reducción variable** de la capacidad docente por gestión en función del tamaño y complejidad de cada Departamento, que se obtendría del cociente entre la diferencia de su presupuesto descentralizado y el 0.5% de la suma total, dividida entre el 4% de la suma total, elevado a la potencia de 1,25 y multiplicado por 180.
4. Reducir el número total de horas a múltiplos de 10, con los criterios numéricos habituales de redondeo.

Además, en su artículo 5, se determina el número de Subdirectores de Departamento mediante la división de la reducción global docente del Departamento por 180. Cada Departamento tendrá derecho a tantos Subdirectores como partes enteras resulten tras efectuar la división.

Descripción actual de los Departamentos

- **Distribución actual del profesorado equivalente a tiempo completo (petc) en los 56 Departamentos más la unidad predepartamental**

• En el intervalo	[014 - 050] petc	existen	32
• En el intervalo	[051 - 100] petc	existen	21
• En el intervalo	[101 - 164] petc	existen	04

- **Distribución de la descarga docente medida, en horas, en cada uno de los 56 Departamentos más la unidad predepartamental**

- **Distribución**

Descarga total 8.190 horas

• En el intervalo	[100 - 150] horas	existen	37
• En el intervalo	[151 - 200] horas	existen	13
• En el intervalo	[201 - 270] horas	existen	06

Tabla

**X. Número de Profesores equivalentes a tiempo completo por Departamento y Centro
(Y). Reducción docente asociada**

Centros	Profesores equivalentes a tiempo completo por Departamento y Reducción docente X(Y)											
Ciencias	20(110)	26(110)	29(120)	31(110)	34(120)	36(120)	36(120)	36(120)	41(130)	47(140)	53(140)	57(130)
Filosofía	16(110)	20(110)	23(110)	24(110)	26(110)	34(120)	42(120)	45(140)	53(140)	53(140)	88(200)	
EINA	38(0)	36(130)	44(130)	54(160)	62(150)	68(170)	91(180)	96(210)	126(220)			
Medicina	22(110)	33(110)	33(140)	34(140)	40(130)	93(160)	117(170)					
Economía	42(130)	72(200)	79(220)	84(230)	89(180)							
Didáctica	28(100)	40(120)	67(160)	69(160)								
Derecho	27(120)	45(150)	55(160)	63(170)								
Veterinaria	18(110)	66(150)	87(160)									
Psicología	160(270)											
Salud	175(210)											

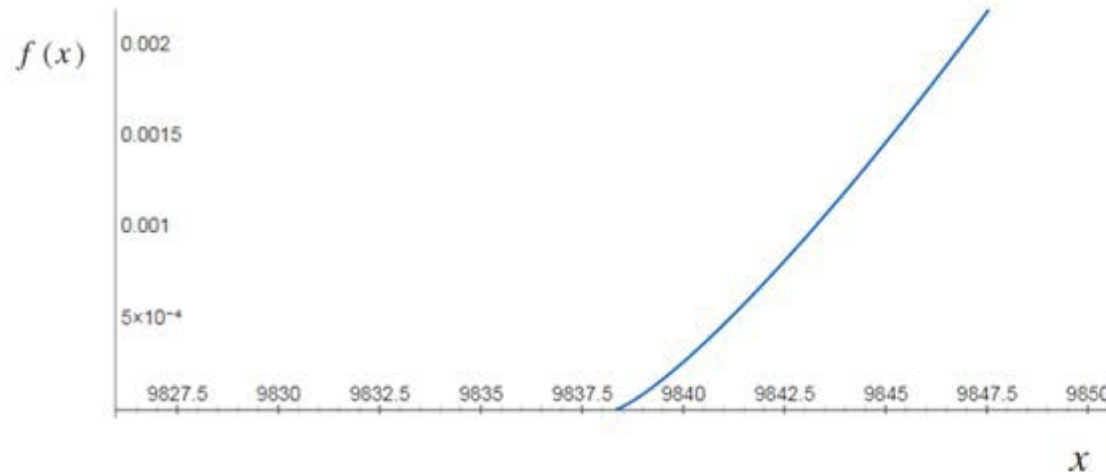
Cálculo de la reducción docente actual de los Departamentos. Parte Variable

Veamos visualmente el comportamiento del procedimiento que define la reducción variable de la capacidad docente de un Departamento por gestión. Para ello construyamos una función $y = f(x)$

- Pongamos en el eje X los presupuestos por Departamento excluidas las partidas de prácticas
- Pongamos en el eje $f(x)$ la reducción variable de la capacidad docente por gestión
- Recordemos:
 - La reducción variable se obtiene del cociente entre la diferencia de su presupuesto y el 0.5% de la suma total, dividida entre el 4% de la suma total, elevado a la potencia de 1,25 y multiplicado por 180, (con objeto de facilitar la visión del comportamiento, se escala el eje y)

Con datos de 2018, el presupuesto total fue de 1.967.665 € (el 0.5% del total es: 9.838, 325 €; y el 4% del total es: 78.706,6 €)

Por lo tanto la función reducción variable sería:

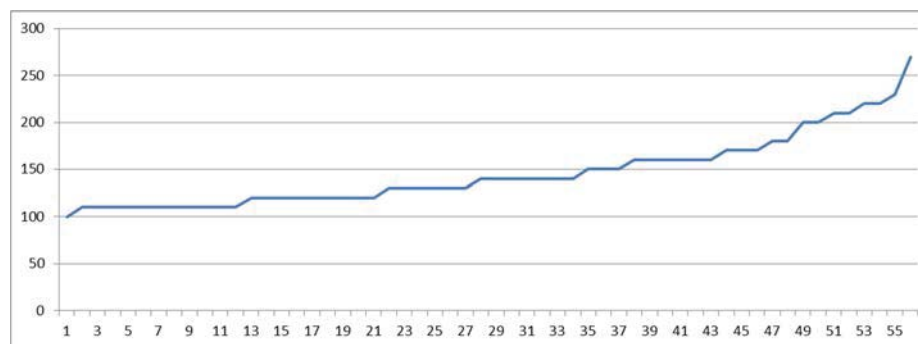


$$f(x) = 180 \times \left(\frac{x - 9838.325}{78706.6} \right)^{1.25}$$

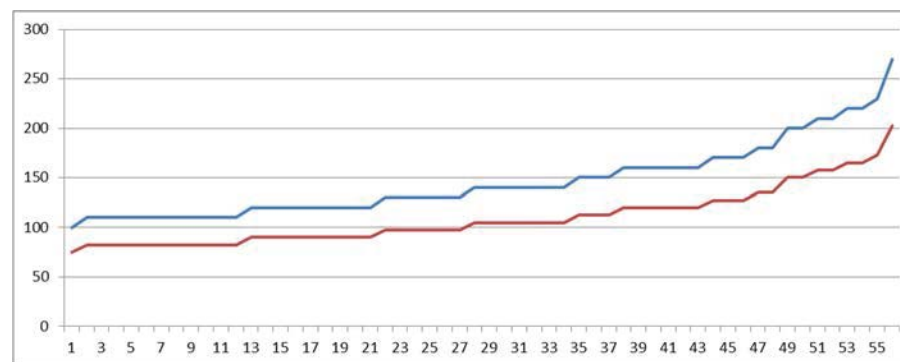
Esencialmente lo que muestra esa función es que la distribución sigue una función monótona creciente con valores $f(x) * 10^5$ comprendidos en el intervalo $[0, 170]$ para los datos de 2018.

Cálculo de la reducción docente actual de los Departamentos. Parte variable + Parte fija

Veamos ahora la gráfica que se obtiene para la reducción global de la capacidad docente correspondiente a cada Departamento, utilizando la función anterior y sumándole la reducción fija de 100 horas.



Esencialmente lo que muestra esa función es que la distribución sigue una función monótona creciente cuyos valores están comprendidos en el intervalo $[100, 270]$ (datos 2018). La suma total de todas las descargas docentes obtenidas por los Departamentos en el momento actual es de 8.190 horas pero teniendo en cuenta los recursos de la Universidad de Zaragoza, esta debería situarse alrededor de 6.000 horas. Por lo que si se considerasen 6.156 (75% de 8.190 horas) no habría que realizar ninguna modificación y la gráfica anterior pasaría a ser *(la dibujada en rojo)*.

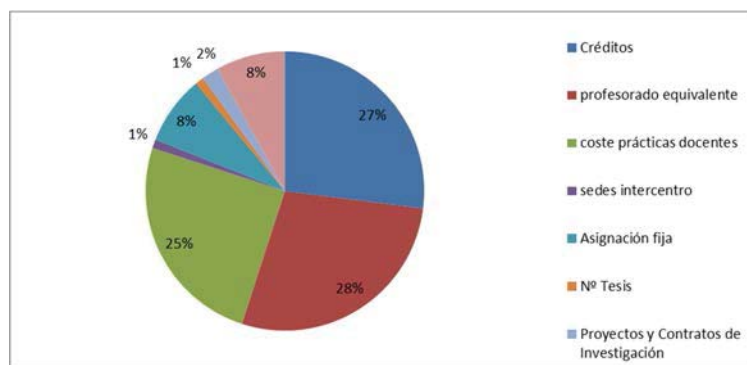


Análisis de la Norma 1.

Como se ha señalado, la reducción global de la capacidad docente por el desempeño de los cargos académicos departamentales se determina en función de los “datos de los presupuestos descentralizados [...] excluidas las partidas de coste real de prácticas y de prácticas externas”.

Las cantidades asignadas a cada criterio (Datos presupuestos 2018), así como el porcentaje que éstas suponen sobre la cantidad total a repartir a los Departamentos son las siguientes:

Criterio	Importe	%
<i>Créditos matriculados</i>	531.270	27%
<i>Nº horas profesorado Estandarizadas</i>	550.946	28%
<i>Índice coste real prácticas docentes - ICRPD</i>	491.916	25%
<i>Nº de sedes intercentro</i>	19.677	1%
<i>Asignación fija</i>	157.413	8%
<i>Nº Tesis</i>	19.677	1%
<i>Puntos Proyectos y Contratos de Investigación</i>	39.353	2%
<i>Prácticas externas</i>	157.413	8%
Total	1.967.665	100,00%

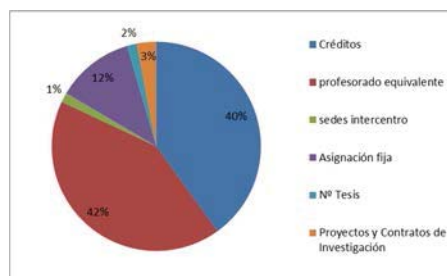


Análisis de la Norma 2.

Puede comprobarse que el presupuesto por Departamento tiene una base fija e igual para todos que contribuye en un 8%. Además tiene otra contribución que fundamentalmente recoge datos de tamaño del Departamento y del alumnado al que atiende (más profesorado, créditos de los que son responsables y más prácticas, con una contribución del 88%). La productividad (tesis defendidas y proyectos o contratos de investigación: 3%) o tener sedes en varios centros (1%) tiene una aportación marginal.

Si excluimos la contribución de las prácticas, tal como indica la normativa, y adaptamos los porcentajes proporcionalmente, encontramos que la función de reparto de descarga docente entre Departamentos tiene una base común (con un peso del 12%), el número de profesores y créditos alcanzan el 82% (manteniendo un carácter residual la contribución por sedes en varios centros (es del 1,5%). Por último, el elemento asociado a la productividad que no conlleva trabajo para la dirección (sino para los implicados) y que puede considerarse un factor de ruido (con peso 4,5%).

Criterio	%
Créditos matriculados	40
Horas profesorado	42
Num. sedes intercentro	1,5
Asignación fija	12
Nº Tesis	1,5
Proyectos y Contratos de Investigación	3
Total	100



Comentario 1. Definición del coeficiente de correlación de Pearson

Con objeto de ver si dos funciones muestran el mismo comportamiento, es decir se parecen; **mucho** (cuando una varía, la otra también lo hace y del mismo modo), **poco** (a veces coinciden en la forma de variar y otras veces no) o **nada** (cada una varía de forma diferente), se puede utilizar el Coeficiente de correlación de Pearson que no es más que un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos conjuntos de puntos o de gráficas.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Coeficiente de correlaci%C3%B3n de Pearson](https://es.wikipedia.org/wiki/Coeficiente_de_correlaci%C3%B3n_de_Pearson)

Definición: Sea \mathbf{x}_i el conjunto de valores de una función, sea \mathbf{y}_i el conjunto de valores de otra función. Sea \mathbf{n} el número de valores de cada muestra

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Interpretación:

El valor del índice de correlación varía en el intervalo [-1,1], indicando el signo el sentido de la relación:

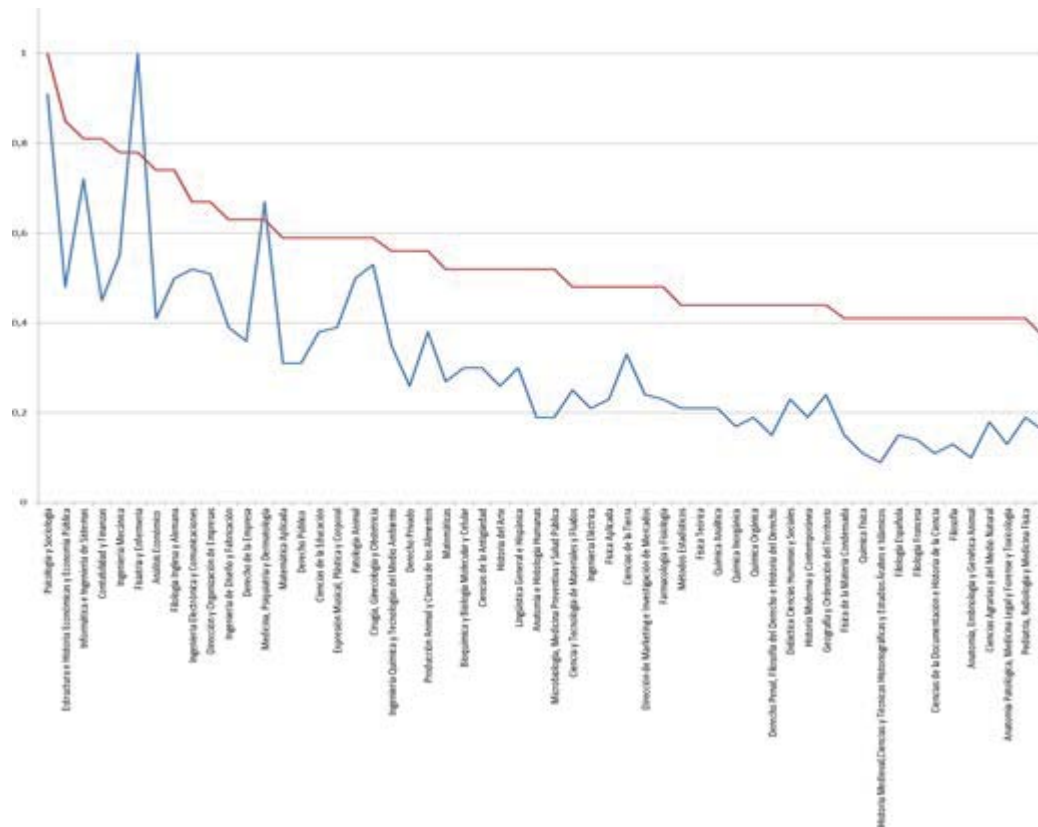
- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta.
 - El índice indica que cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta.
 - El índice indica que cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción constante.
- Si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva.
 - El índice indica que cuando una de ellas aumenta, la otra aumenta pero en proporción diferente.
- Si $-1 < r < 0$, existe una correlación negativa.
 - El índice indica que cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en proporción diferente.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0.8 < r < 1$	correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	correlación baja
$0 < r < 0.2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Comentario 2

Tal como se ha definido la función de asignación, existe una **correlación muy alta** entre el descuento docente por gestión y

- El número de horas de profesorado (sin diferenciar la gestión relativa a diferentes tipos de profesorado, por ejemplo, entre profesorado indefinido y profesores asociados)



**TOTAL HORAS
PROFESORADO
EQUIVALENTE
Coef. correlación: 0,80**

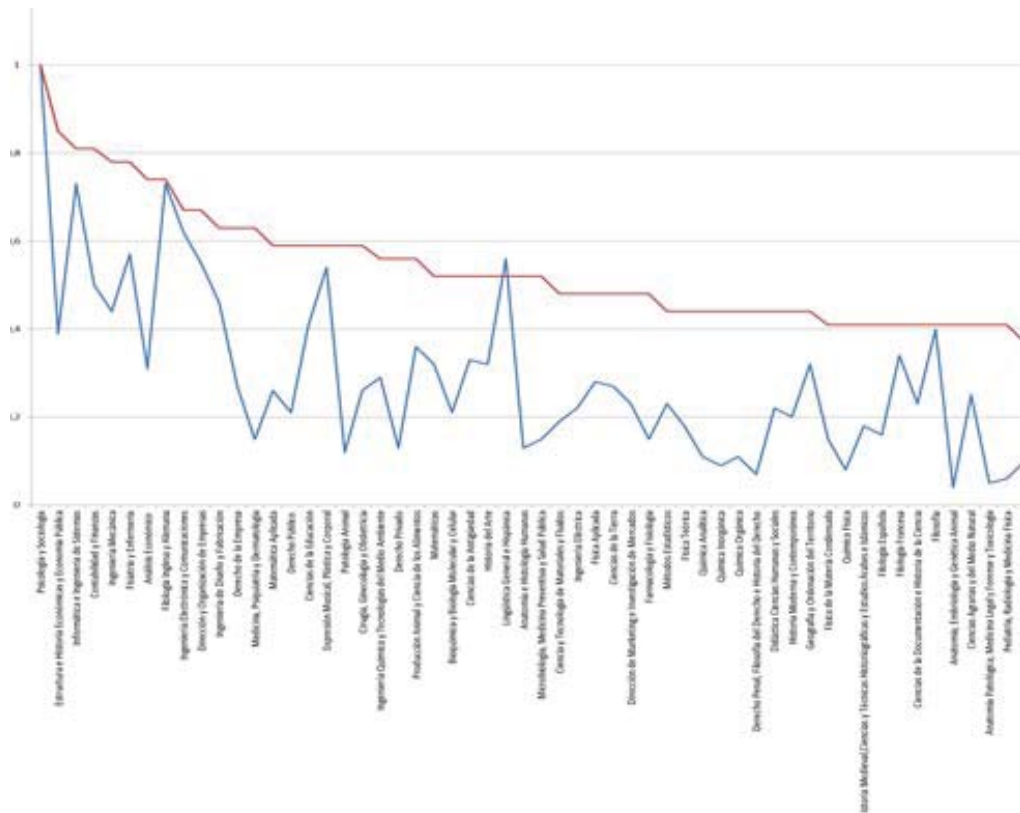
Figura

- **Eje Y:**
 - Descuento docente gestión normalizado y ordenado decrecientemente (Línea roja)
 - Actividad docente agregada del profesorado (Línea azul).

Comentario 3

Tal como se ha definido la función de asignación, existirá una **correlación alta** entre el descuento docente por gestión y:

- El número de créditos que tiene asignado el Departamento (sin considerar el número de alumnos que, indirectamente, venían considerando en los grupos de prácticas).



TOTAL CRÉDITOS MATRICULADOS
Coef. correlación: 0,70

Figura

- **Eje Y:**
 - Descuento docente gestión normalizado y ordenado decrecientemente (Línea roja)
 - Número total de créditos asignados (Línea azul).

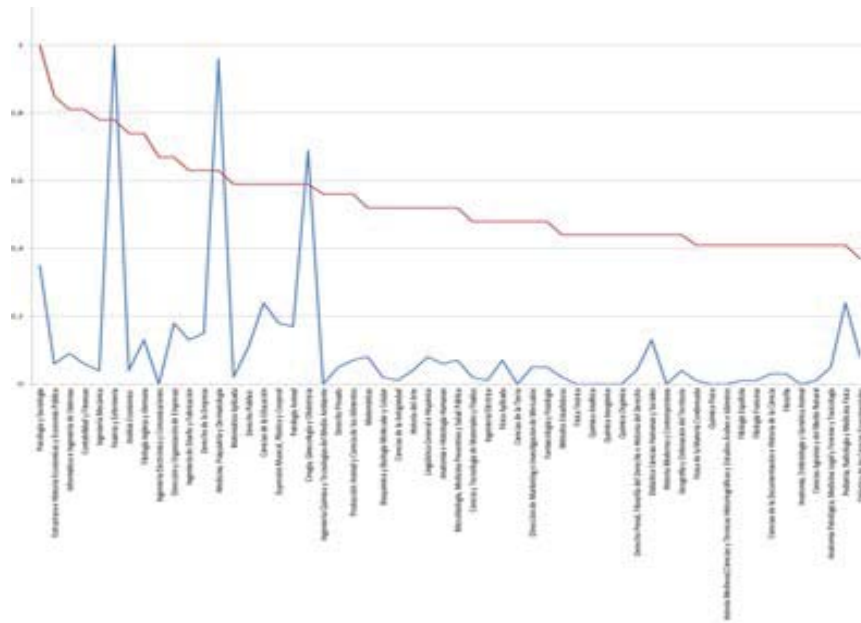
Comentario 4

A partir de diferentes experiencias en tareas de gestión se pretende actualizar la función de reducción global de capacidad docente por gestión. Para ello, se busca una función que refleje de manera más adecuada la complejidad de la gestión de un Departamento. La función actual, al no llevar incorporada contribuciones provenientes de otros aspectos, no recoge fielmente la complejidad estructural de la gestión departamental.

Aspectos no contemplados:

- *Profesores asociados*

La variable utilizada previamente referente al profesorado que se denominaba “Nº horas profesorado estandarizadas” se refiere a la dedicación del total del profesorado (incluida la de profesor asociado a tiempo parcial). Sin embargo, el cálculo no se realiza a partir del número de profesores sino de la actividad agregada. Esto invisibiliza la dedicación a la gestión, relacionada con los procedimientos de contratación necesarios, de aquellos Departamentos con un alto número de profesores asociados. A continuación se muestra el **bajo índice de correlación** con respecto al número de profesores asociados por Departamento (índice de correlación: 0.33).



PROFESORADO ASOCIADO
Coef. correlación: 0,33

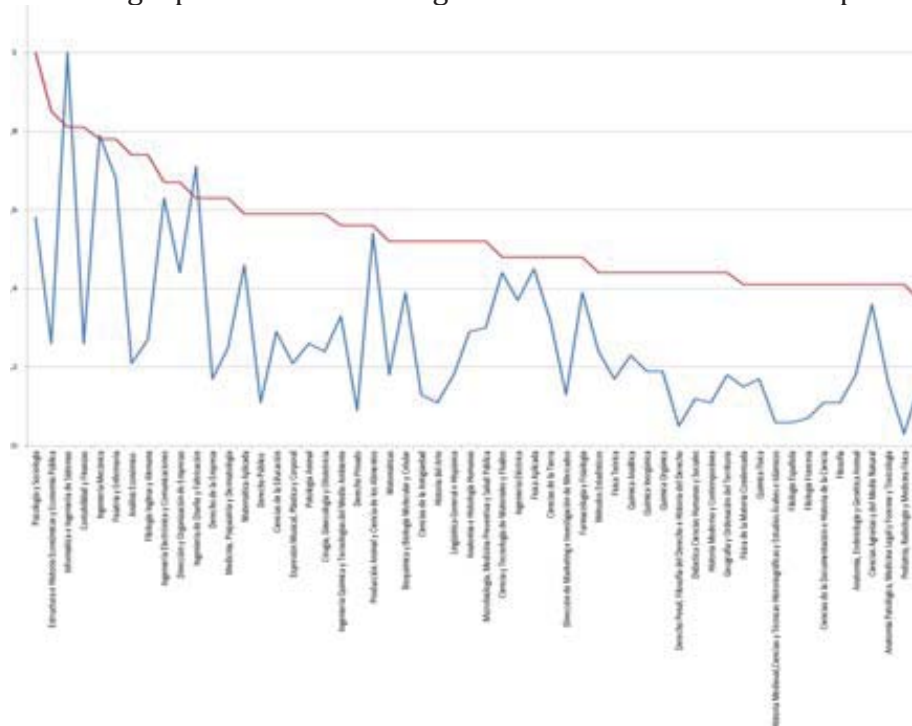
Figura

- **Eje Y:**
 - Descuento docente gestión normalizado y ordenado decrecientemente (Línea roja)
 - Número total de profesores asociados (Línea azul).
- **Eje X:** Departamentos UZ

Aspectos no contemplados:

- *Número de grupos de alumnos*

La función actual de asignación de descuentos docentes incluye un término relativo a créditos impartidos que no contiene información sobre el número de alumnos que los cursan. El número de horas de profesorado puede indicarnos alguna estimación sobre número de alumnos pero muy indirectamente. Consideramos imprescindible incluir información en este sentido. A continuación se muestra el **moderado índice de correlación** con respecto al número de grupos de alumnos asignados a la docencia de un Departamento (índice de correlación: 0.52)



NÚMERO DE GRUPOS
Coef. correlación: 0,52

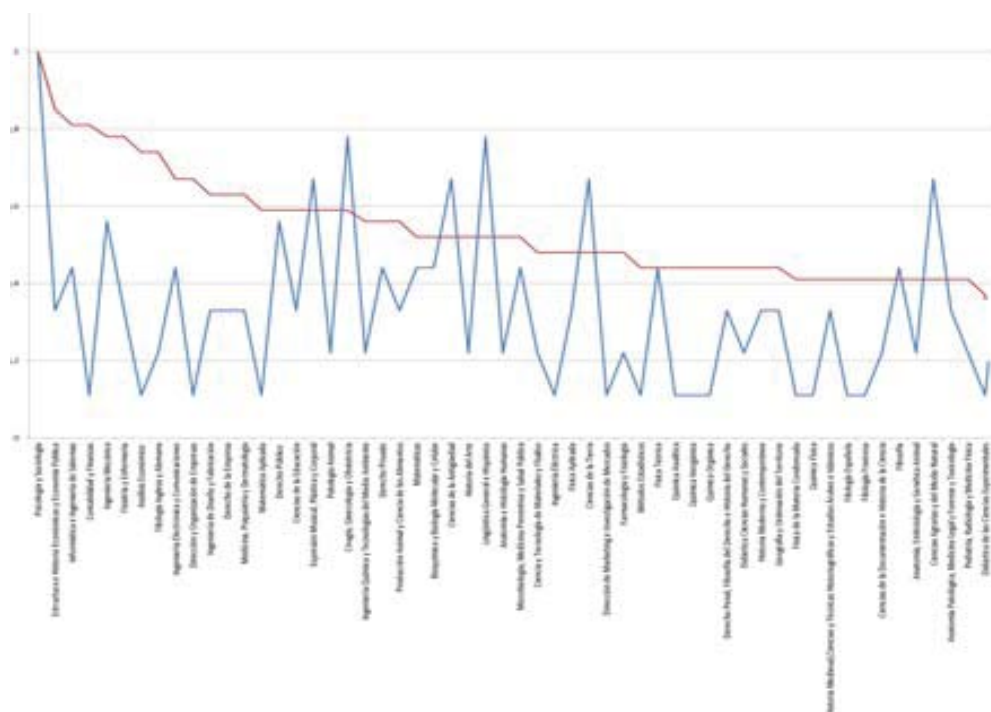
Figura

- **Eje Y:**
 - Descuento docente normalizado y ordenado decrecientemente (Línea roja)
 - Número de grupos docentes (Línea azul).
- **Eje X:** Departamentos UZ

Aspectos no contemplados:

- *Número de áreas del Departamento*

La función de asignación de descuentos docentes no considera la complejidad estructural de los Departamentos en función del número de áreas que lo componen. Esta es también una variable importante en la gestión del funcionamiento interno. A continuación se muestra el **casi inexistente índice de correlación** con respecto a este parámetro (índice de correlación: 0.21)



NÚMERO DE ÁREAS
Coef. correlación: 0,21

Figura

- **Eje Y:**
 - Descuento docente normalizado y ordenado decrecientemente (Línea roja)
 - Número de áreas por Departamento (Línea azul).

Conclusión y propuesta de trabajo

A partir de los ejemplos indicados, se ve que:

- La función actual no representa bien los aspectos relacionados con la gestión departamental ya que es evidente que genera diferencias muy desequilibradas en la distribución de los recursos existentes que en este momento se estiman globalmente en 8.190 horas. Ver la siguiente tabla. Por lo tanto su utilización para calcular las reducciones docentes globales de los Departamentos, se considera no adecuada y por ello es necesario realizar una nueva propuesta.

Tabla

**X. Número de Profesores equivalentes a tiempo completo por Departamento y Centro
(Y). Reducción docente asociada**

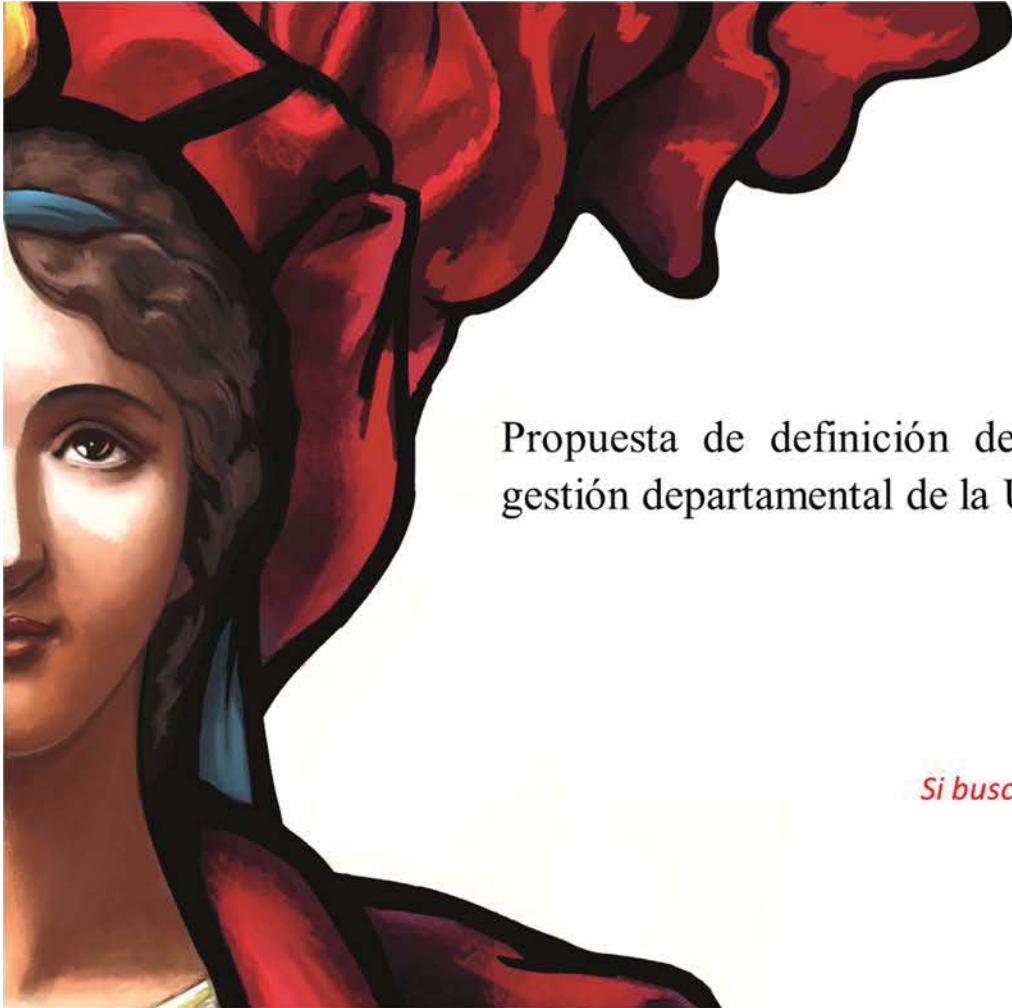
Centros	Profesores equivalentes a tiempo completo por Departamento y Reducción docente X(Y)											
Ciencias	20(110)	26(110)	29(120)	31(110)	34(120)	36(120)	36(120)	36(120)	41(130)	47(140)	53(140)	57(130)
Filosofía	16(110)	20(110)	23(110)	24(110)	26(110)	34(120)	42(120)	45(140)	53(140)	53(140)	88(200)	
EINA	38(0)	36(130)	44(130)	54(160)	62(150)	68(170)	91(180)	96(210)	126(220)			
Medicina	22(110)	33(110)	33(140)	34(140)	40(130)	93(160)	117(170)					
Economía	42(130)	72(200)	79(220)	84(230)	89(180)							
Didáctica	28(100)	40(120)	67(160)	69(160)								
Derecho	27(120)	45(150)	55(160)	63(170)								
Veterinaria	18(110)	66(150)	87(160)									
Psicología	160(270)											
Salud	175(210)											

- Por ello este documento presenta una propuesta inicial de parámetros

Propuesta inicial de los parámetros para la definición de una función de complejidad departamental

Se pretende pasar de un modelo con una parte fija y una parte flexible que depende esencialmente de dos variables que se corresponden respectivamente con las horas de profesorado y los créditos asignados, a otro que contemple los parámetros más adecuados que permitan reflejar la complejidad de la gestión de un Departamento. La propuesta que se realiza contempla los siguientes parámetros:

- **Reducción mínima.** Hasta ahora se concedía un descuento de 100 horas por defecto para cada Departamento. Se propone que esa reducción sea diferente en función del tamaño del Departamento.
- **Número de profesores equivalentes.** Justificado por su actividad docente
- **Número de profesores asociados.** Justificado por sus procesos de contratación
- **Dedicación docente** (Los dos términos propuestos se utilizarán para calcular un único índice):
 - **Número de créditos totales asignados:** Esta variable proporciona información acerca de la dedicación al trabajo global que tiene que atender el Departamento. Por sí misma, no permite distinguir si la docencia se imparte a un elevado número de estudiantes o a grupos reducidos. Para completar esta información se incluye otro término relativo al número de grupos docentes.
 - **Número de grupos docentes:** Con esta información se completa el indicador anterior relativo al esfuerzo docente.
- **Gestión de prácticas externas.** Este parámetro es incluido en el capítulo de asignación económica pero no en el de descargas docentes. Sin embargo, la gestión de las prácticas externas se realiza desde el Departamento y es un elemento adicional de trabajo.
- **Número de áreas.** Se incluye un término de complejidad estructural de los Departamentos en función del número de áreas que lo componen.
- **Número de sedes en otros centros.** Esta información se recogía en el cálculo actual pero considerado el índice de dispersión con respecto al Campus San Francisco (diferenciando los centros en los campus de Teruel y Huesca de los otros campus localizados en Zaragoza). Esto tenía sentido en el cálculo presupuestario asumiendo gastos extras de (transporte, mensajería, reuniones, etc.). En este momento, se define un parámetro para cada Departamento, considerando la participación del mismo en Centros diferentes a aquel en el que reside la sede del mismo.



Universidad
Zaragoza

Anexo 2

Propuesta de definición de una función de complejidad para la gestión departamental de la Universidad de Zaragoza.

Octubre de 2018

Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo

Albert Einstein



Consejo de Dirección
Universidad Zaragoza

Consideración inicial

El coste total anual por retribución de cargos académicos es de **470.090,88€**. En la tabla siguiente se puede observar los costes por retribución de cada cargo académico departamental.

Tabla
Costes por retribución de cada cargo académico departamental

	Complemento mensual x 14	Complemento anual	Número de cargos	Gasto total
Director de Departamento	367,05€	5.138,70€	56	287.767,20€
Secretario de Departamento	197,32€	2.762,48€	56	154.698,88€
Subdirector de Departamento	197,32€	2.762,48€	10	027.624,80€

En esta propuesta se considera que estas retribuciones recompensan parte de la labor de gestión que los cargos académicos correspondientes a cada Departamento realizan. En la siguiente propuesta de valoración de cada parámetro de la Función de complejidad, se realizan asignaciones de reducciones de valor cero en algunas situaciones, basándose en que dicha actividad de gestión ya están reconocida por los complementos económicos.

Valoración de cada parámetro de la Función de complejidad

Presentados los términos que formarán parte de la nueva propuesta de asignación de reducción de capacidad docente correspondiente a la gestión de cada Departamento, pasaremos a indicar cuál es el peso de cada una y su cálculo en la función global.

Reducción mínima por número de profesorado equivalente

- Nº de profesores > 100 Horas de reducción de capacidad docente: 1 hora por profesor
- Nº de profesores > 60 y <99 Horas de reducción de capacidad docente: ½ hora por profesor
- Nº de profesores < 59 Horas de reducción de capacidad docente: 0 hora por profesor

Número de profesores asociados

- Nº de profesores asociados Horas de reducción de capacidad docente: ½ hora por profesor

Actividad docente (Los dos términos propuestos se utilizarán al 50% para calcular un único índice y se tiene en cuenta el valor medio):

- **Número créditos asignados**
 - Si valor en la media o por encima de la media
 - Horas de reducción de capacidad docente: Interpolación en el intervalo [50-80] horas
 - El valor de 50h se le asigna al departamento con un número de créditos promedio
 - El valor de 80h se le asigna al departamento con el número de créditos máximo
 - Si valor por debajo de la media
 - Horas de reducción de capacidad docente: 0 horas

- **Número de grupos docentes**
 - Si valor en la media o por encima de la media
 - Horas de reducción de capacidad docente: Interpolación en el intervalo [50-80] horas
 - El valor 50h se le asigna al departamento con un número de grupos promedio
 - El valor 80h se le asigna al departamento con el número de grupos máximo
 - Si valor por debajo de la media
 - Horas de reducción de capacidad docente: 0 horas

Actividad por gestión de prácticas externas

- Horas de reducción de capacidad docente: Interpolación en el intervalo [20-40] horas
 - El valor 20h se le asigna al departamento con el menor número de prácticas
 - El valor 40h se le asigna al departamento con el máximo número de prácticas

Número de áreas

- Horas de reducción de capacidad docente: $(\text{número de áreas}-1) * 10$ horas

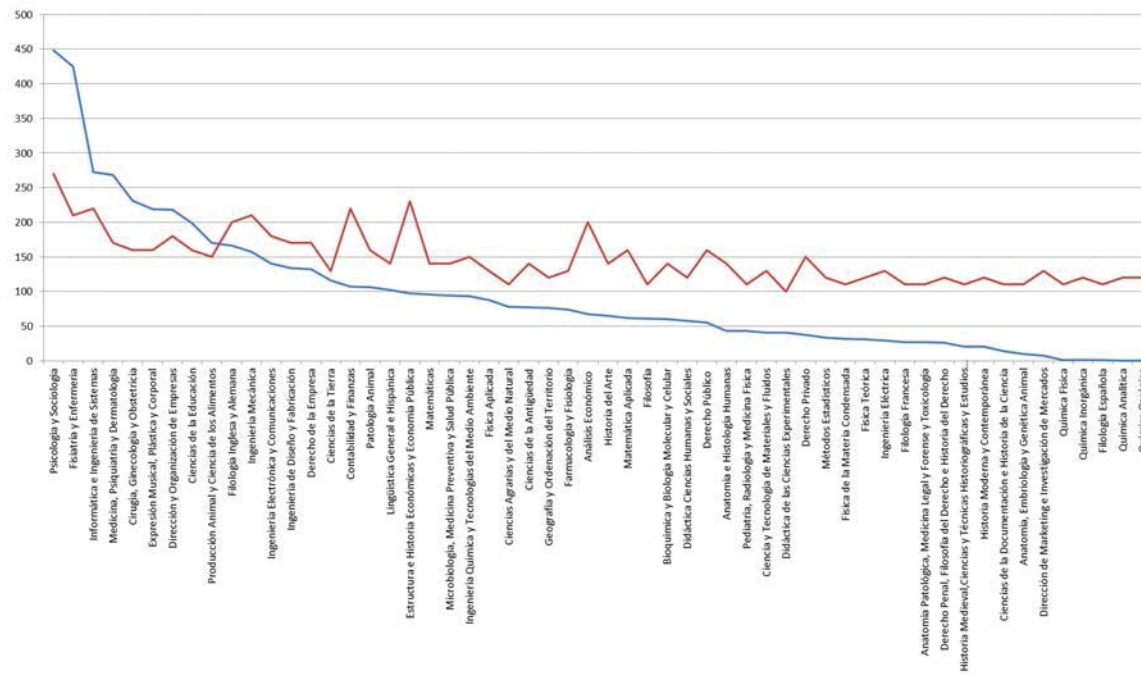
Número de sedes intercentros. Se considera sede si hay más de 10 profesores deslocalizados de la sede del departamento, y no se tiene en cuenta donde reside la dirección departamental.

- Horas de reducción de capacidad docente: $(\text{número de sedes} * 30)$ horas

Comentarios finales:

- La suma total de todas las descargas docentes obtenidas por los Departamentos en el momento actual es de 8.190 horas pero teniendo en cuenta los recursos de la Universidad de Zaragoza, esta debería situarse alrededor de 6.000 horas.
- El número de Subdirectores de Departamento se obtendrá mediante la división de la reducción global docente del Departamento por 200. Cada Departamento tendrá derecho a tantos Subdirectores como partes enteras resulten tras efectuar la división.

Ejemplo de aplicación a los Departamentos actuales de la función de complejidad actual (en rojo) y la propuesta (en azul)



- Figura**
- **Eje Y:**
 - Descarga calculada según la función de complejidad propuesta ordenada decrecientemente (Línea azul).
 - Descuento actual (Línea roja).
 - **Eje X:** Departamentos UZ

Las funciones de asignación cambian sustancialmente la distribución de descuentos docentes, correlando mejor el tamaño del departamento con la descarga docente por gestión.

La descarga actual (línea roja) corresponde con 8.190 horas de descuento. La descarga propuesta (línea azul) alcanza las 5.395 horas.

