



Propuestas de CSIF en la reunión con ANECA sobre los nuevos criterios de acreditación a TU y CU (27-02-2024)

- **Carácter retroactivo:** el profesorado lleva años (muchos en el caso de CU) consiguiendo méritos que ahora no sirven para nada. Debe convivir el nuevo sistema de acreditación con el antiguo durante un tiempo razonable. Quienes ordenaron su carrera de forma fiel a los criterios actuales, podrían ver truncados sus esfuerzos con criterios que desaparecen sin margen de maniobra ni un plan de adaptación cambiando las reglas del juego a mitad de la partida.

Por ejemplo, un profesor que lleve años intentando tener 35 artículos en JCR que le exigen para una B en investigación en Matemáticas y lo consiga ahora, con los nuevos criterios indicados en el borrador no les serviría de mucho ya que como mucho solo podrá presentar 12 artículos. Podría haber dedicado el tiempo a conseguir otro tipo de méritos que antes no se exigían y que ahora le ocuparán años poder conseguirlos (necesitará hasta más de 4 años para algunos de los nuevos méritos).

- **Restricción excesiva de los méritos que se pueden presentar:** por ejemplo, para TU en 1.2 solo se pueden presentar 5 contribuciones de las cuales, como máximo 3 pueden ser para e. 1.2.1 (actividad investigadora) ¡3 artículos! Para CU, 20 contribuciones de las cuales como mucho ¡12 artículos! Además, existen incongruencias como que para artículos solo se pueden presentar como mucho 12 méritos mientras que para 2.1.3 recursos educativos abiertos, que no se valoraban anteriormente y no requiere de una puntuación mínima, se pueden presentar hasta 10 contribuciones.
- **Eliminar todos los mínimos.** Con los mínimos se ha pasado de tener algunos méritos obligatorios a elegir de entre un listado más o menos largo en el sistema actual a que ahora sea todo obligatorio para poder conseguir los mínimos.
- En relación con lo anterior, **los máximos no deberían existir o en su defecto, aumentarse y poder permitir compensar puntuaciones** ya que se puede tener un apartado que sobrepase los máximos y no se tiene en cuenta para nada por no poder compensarse.



- No tiene sentido exigir un **mínimo en un apartado** y que la **suma de los mínimos de sus subapartados sumen más** que ese mínimo. En ese caso, el mínimo pasa a ser mayor. Por ejemplo: 2.1 Experiencia docente -> 25 puntos y sus subapartados 2.1.1 -> 25 puntos y 2.1.2 -> 2,5 puntos que hacen un mínimo requerido de 27,5 puntos. O 2.4 Tutorización docente -> 5 puntos y subapartados 2.4.1 -> 5 puntos y 2.4.2 -> 5 puntos. Mínimo pasa a ser 10 puntos.
- **Para TU, la puntuación máxima en 1.2.1 con 2 sexenios. Debe ser con 1 sexenio** para que sea coherente con que el periodo de AD debe ser suficiente para poder acreditarse a TU. **Además, esto debe ser para todo el bloque y no para el subapartado.** ¿Qué ocurre para las universidades que no permiten solicitar sexenios a los laborales? Debe existir una alternativa.
- **Para CU, la puntuación máxima en 1.2.1 debe ser de 3 sexenios** y no 4. Además, debe ser **para conseguir el bloque completo**, no para el subapartado.
- **La actividad investigadora se evaluará de la misma forma que se evalúan los nuevos sexenios** que también han sido con **criterios retroactivos** a los que ni siquiera nos contestó ANECA al escrito enviado.
- **Las estancias no deben ser obligatorias.** Hasta ahora no lo eran y ahora, la persona que se quiera acreditar a CU por ejemplo, necesitaría un mínimo de ¡12 meses! en estancias en periodos de ¡3 meses mínimo! (6 meses para TU). Esto va en contradicción con la LOSU que eximia de estancia de 9 meses a todo el profesorado contratado previamente a la entrada en vigor de la Ley. Además, va en contra de la conciliación laboral y familiar durante un periodo muy largo de tiempo. En los tiempos actuales, una presencia física en una estancia no es fundamental y se pueden sustituir, e incluso ser mucho más productivas, por reuniones virtuales periódicas. Además, la puntuación se debe repartir entre el resto del bloque.
- **Número de asignaturas diferentes, más de 6.** Lo normal es la especialización en asignaturas. Además, hay profesores adscritos a departamentos con pocas asignaturas por lo que será difícil poder conseguirlo. Además, se valorará la impartición de asignaturas en campus diferentes al de adscripción: si se trata de una docencia reglada con asignación a profesores adscritos, ¿quién tiene acceso a poder impartir docencia en otros centros? ¿Discriminatorio con los departamentos que imparten en varios Centros o incluso varias universidades frente a la mayoría que no?
Lo mismo con los **TFG, TFM o grupos de prácticas, mínimo 15**: por la naturaleza de estos tipos de trabajos, hay departamentos que tienen poca asignación de TFE (por ejemplo, en ingeniería, los alumnos eligen TFE relacionados con su especialización y no con asignaturas de matemáticas que se imparten en primer curso).



- **DOCENTIA:** discriminación por poder acceder o no a dicho programa cuando esto depende de si tu universidad lo ha implantado o no.
- **El apartado de Tutorización** es singular: hay departamentos que no tienen encargo docente de tutorización. ¿Cómo se puede exigir un mínimo? Y lo que es más sorprendente: para CU, ¿cómo se puede exigir un mínimo para “tutorización voluntaria”? El exigirlo implica que ya no es voluntario sino obligatorio.
- El apartado de **Liderazgo** para CU es un despropósito en su conjunto: ¿cómo se pueden exigir unos mínimos para **dirección de equipos de investigación**? ¿Cuántas personas pueden acceder a ello? Se conseguirá romper grupos potentes de investigación en subgrupos mucho menos potentes para poder conseguir méritos de dirección. Lo mismo ocurrirá con Proyectos de Investigación: solo puede haber 1 (o 2) IP por Proyectos. Esto va a hacer que se rompan grupos para poder solicitar distintos proyectos con la consiguiente pérdida de calidad y la mayor posibilidad de no alcanzar los mínimos requeridos en convocatorias competitivas. Además, este liderazgo se exige en equipos y grupos de investigación distintos a los consignados en 1.1. Proyectos y contratos de investigación y con una duración mínima de 4 años lo que creará una enorme lista de espera dentro de los componentes de un grupo para poder acceder a esos 4 años hasta que el actual consiga ese mérito. Nuevamente provocará la subdivisión de grupos en grupos muchos menos potentes. Además, el hecho de ser un mínimo de 4 años, teniendo en cuenta que la mayoría de proyectos son de un máximo de 3 años, exigirá tener 2, con lo que la espera de miembros del grupo para acceder al mérito es mayor aún.
ESTO IRÁ EN DETRIMENTO DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES CUYOS INVESTIGADORES TENDRÁN UN DESCENSO EN SU PRODUCCIÓN CIENTÍFICA Y EN LA CALIDAD, QUE PROVOCARÁN BAJAR DE POSICIÓN EN LOS RANKINGS INTERNACIONALES DE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA.
- En el mismo apartado de Liderazgo, **no se pueden exigir mínimos en el ámbito de dirección y gestión universitaria en cargos unipersonales**. Además, ¡con un mínimo de 4 años! ¿Cuántos cargos de este tipo existen? Solo es accesible para unos pocos y, casi siempre, nombrados a dedo sin posibilidad de poder acceder a ellos. La gran inmensa mayoría del profesorado no puede acceder a este mérito que, como aparece en el borrador, sería obligatorio. ALCANZAR UN CARGO UNIPERSONAL DE 4 AÑOS NO DEPENDE DE LA VOLUNTAD NI DEL DESEMPEÑO DEL CANDIDATO. Además, esto fomentará la creación de “reinos de Taifas” ya que va a depender de lo que quiera hacer una persona con todos sus “subalternos”. Se darán casos de excelentes investigadores y docentes que no puedan acreditarse a CU por no poder ocupar un cargo unipersonal.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS

- **Igualdad, conciliación e inclusión:** El último párrafo de la página 3 dice “La directora de ANECA aprobará una resolución específica para incorporar criterios que garanticen que la igualdad, la conciliación y la inclusión sean efectivas”. Esta resolución debe estar incluida en los criterios. No puede ser una resolución aparte que el director o directora de ANECA del momento decida qué se quita o qué se sustituye para conseguir los aspectos de igualdad, conciliación, inclusión e incluso lo que se exige en caso de discapacidad. Se deben adaptar algunos de los criterios de acreditación para cumplir este objetivo y quedar todo recogido en los criterios.