

The part-time assistant professor in the Spanish university from an autoethnographic approach

El profesor asociado en la universidad española desde un enfoque autoetnográfico

Beatriz Garcia-Ortega ^a, Javier Galan-Cubillo ^b, Juan A. Marin-Garcia ^c

^a Dpto. de Organización de Empresas. Universitat Politècnica de València. Camino de Vera S/N 46021 Valencia. beagaror@doctor.upv.es. ^b Programa de Doctorado en Administración y Dirección de Empresas. Universitat Politècnica de València. Camino de Vera S/N 46021 Valencia. jagacu@doctor.upv.es. ^c ROGLE. Dpto. de Organización de Empresas. Universitat Politècnica de València. Camino de Vera S/N 46021 Valencia. jamarin@omp.upv.es

Recibido: 2022-09-10 Aceptado: 2022-10-21

To cite this article: Garcia-Ortega, B.; Galan-Cubillo, J.; Marin-Garcia, J. A. (2023). *The part-time assistant professor in the Spanish university from an autoethnographic approach*. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 14 (1), 62-75. doi: <https://doi.org/10.4995/wpom.18031>

Abstract

The figure of the part-time assistant professor has been gaining presence in Spanish universities since its inception in the 1980s, especially since 2010 with the economic crisis and the reduction in the replacement rate of university professors. Despite the growing relevance within the university faculty, the controversy that the use of this figure has generated, and the problems faced by this group of professors in their performance, there is a shortage of publications focused on questioning its role, how this figure is used and how its performance can be smoothed and favored. To contribute in this direction, and with the purpose of encouraging better management of this figure from the perspective of human resources and the quality of the service offered, this article addresses the use and improvement of the benefits of the part-time assistant professor in the Spanish university from a collaborative autoethnographic approach. In this sense, a series of aspects are identified and proposed to improve the framework and conditions in which part-time assistant professors carry out their activity, as well as their competences and attributions, in order to promote reflection and debate among teachers, scholars, government bodies and other actors with the ability to influence their performance according to the goals for which this figure was actually conceived, which ultimately would result in greater self-realization and personal satisfaction of these professors, and contribute to educational excellence, as well as a better quality of service and superior competitiveness of universities.

Keywords: *part-time assistant professor, university teaching, Spanish university, collaborative autoethnography, human resources, quality of service, competences*

Resumen

La figura del profesor asociado ha ido ganando presencia en las universidades españolas desde su creación en los años 80, especialmente desde el año 2010 con la crisis económica y la reducción de la tasa de reposición del profesorado universitario. Pese a la creciente relevancia dentro del cuerpo docente universitario, la controversia que ha venido suscitando el uso de esta figura, y los problemas que afronta este profesorado en su ejercicio, existe una escasez de publicaciones enfocadas a cuestionarse su papel, cómo se utiliza esta figura y cómo se puede facilitar y favorecer su desempeño. Para contribuir en esta dirección, y con el propósito de incentivar una mejor gestión de esta figura desde la perspectiva de recursos humanos y de la calidad del servicio que ofrece, en este artículo se aborda desde un enfoque autoetnográfico colaborativo el uso y mejora de las prestaciones del profesor asociado en la universidad española. Como resultado, se identifican y proponen una serie de aspectos a considerar para mejorar el marco y las condiciones en las que el profesorado asociado desarrolla su actividad, así como sus competencias y atribuciones, con el objeto de promover la reflexión y el debate entre los académicos, profesorado, órganos de gobierno y otros actores con capacidad de influir sobre su desempeño de acuerdo con los fines para los que realmente se concibió esta figura, lo que en última instancia redundaría en una mayor autorrealización y satisfacción personal de estos docentes y contribuiría a la excelencia educativa, así como a una mejor calidad de servicio y mayor competitividad de las universidades.

Palabras clave: *profesor asociado, docencia universitaria, universidad española, autoetnografía colaborativa, recursos humanos, calidad de servicio, competencias*

Author contributions

El primer y tercer autor han diseñado conjuntamente la investigación. El segundo autor ha llevado a cabo la revisión de la literatura. Los tres autores han desarrollado el análisis y la discusión. El primer y segundo autor han redactado conjuntamente el documento. El tercer autor ha revisado y mejorado el documento final.

Planteamiento del problema y fundamentación teórica

La figura de profesor asociado universitario se introduce en España a través de la Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria (LRU), de 25 de agosto, en su artículo 33, y desde entonces su presencia ha ido in crescendo, especialmente desde el año 2010 con la crisis económica y la reducción de la tasa de reposición del profesorado universitario (Sánchez-Caballero, 2019). Según el informe de Datos y Cifras del Sistema Universitario Español (Subdirección General, 2020), más del 20% de los docentes eran ya profesores asociados, con un peso anual superior al 40% entre las nuevas contrataciones de profesorado.

El BOE-A-2007-7786, en vigor desde el 03/05/2007, que recoge la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, establece en su artículo 53 sus reglas de contratación, que vienen en parte recogidas en la propia definición que ofrece la Real Academia Española, según la cual el profesor asociado es aquel que *'desarrollando regularmente su*

actividad fuera de la Universidad y siendo especialista de reconocida competencia, es contratado de forma temporal y con dedicación parcial para que aporte sus conocimientos y experiencia profesional en la Universidad.’. El profesor asociado debe disponer de titulación universitaria adecuada a su especialidad, y ha de acreditar el ejercicio de su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario para optar a renovar su contrato.

Así, mediante esta figura, se pretende impregnar al alumno del espíritu de la empresa, con los conocimientos y la experiencia adquirida en su actividad profesional y área de especialización; dotarle de otra perspectiva más aplicada para mejorar el equilibrio entre teoría y práctica, como puente entre la universidad y la empresa privada, con el acercamiento del mundo académico con el profesional (Gené, 2018), y favorecer además la futura integración del alumno en el ámbito laboral y social. A su vez, este profesorado aporta flexibilidad en la gestión del cuerpo docente desde la perspectiva de recursos humanos. Sin embargo, dicha figura ha sido cuestionada con la aparición de los denominados ‘falsos asociados’ o ‘pseudo asociados’, cuando se utiliza para cubrir necesidades permanentes al no poder acceder a otras figuras más apropiadas (Gené, 2018), a un menor coste y con mayor flexibilidad (European Education, 2019a). Otros aspectos sujetos a controversia son la asignación de materias a impartir y tareas a desempeñar primando en ocasiones las necesidades organizativas de la universidad por encima de criterios académicos, o el cuestionamiento del cumplimiento de distintos requisitos legales en su selección, como el hecho de que se trate de especialista de reconocida competencia, además dentro de la especialidad impartida, y de que realmente se acredite el ejercicio de su actividad profesional fuera del ámbito universitario, constituyendo una importante fuente de litigios (Gené, 2018). En este sentido, López Damian et al. (2016) apuntan a que su proliferación puede influir negativamente en el logro en la universidad.

Además, estudios como el de Barraca (2010) apuntan a que los profesores asociados sufren mayores síntomas de estrés laboral e insatisfacción respecto a otros profesores a tiempo completo, lo que deriva en el denominado ‘síndrome de burnout’ (Olivares Fong et al., 2021), probablemente debido a que se ven sometidos a un nivel de exigencia similar al de profesores titulares o catedráticos, con una menor disponibilidad de tiempo y condiciones más precarias, y a una falta de correspondencia entre el uso inicialmente concebido para esta figura con su aplicación real.

Sin embargo, a pesar de la relevancia del profesor asociado dentro del cuerpo docente e investigador, su creciente presencia en la universidad española, la controversia que genera esta figura y las dificultades que afrontan estos docentes en su desempeño, apenas existen investigaciones que aborden esta problemática. Este artículo pretende contribuir en esta dirección, proponiendo y argumentando una serie de ideas y propuestas de mejora, con un espíritu crítico pero con un fondo constructivo, para promover la reflexión y el debate entre los académicos, profesorado, órganos de gobierno y otros actores con capacidad de influir. Así, desde un enfoque autoetnográfico colaborativo (Chang et al., 2016) y con el apoyo de la literatura, se identifican una serie de aspectos que redunden en un uso más adecuado de esta figura y que favorezcan a su vez sus prestaciones o desempeño. Las posibles mejoras vienen tanto desde el lado de la gestión de recursos humanos, aportando flexibilidad y una mayor autorrealización y satisfacción personal de estos docentes, como de la calidad del servicio que ofrecen, en el camino hacia la excelencia educativa y a un incremento de la competitividad de la universidad.

Asimismo, este artículo presenta una metodología de trabajo para la implementación de la autoetnografía colaborativa como método de investigación cualitativa en este contexto que puede servir de referencia para futuras investigaciones.

Método: El enfoque autoetnográfico colaborativo

El enfoque autoetnográfico adoptado como método de investigación cualitativa (Ellis y Bochner, 1996) se presenta como una herramienta útil para nuestro propósito, como fuente de experiencias para la reflexión y la generación de conocimiento (Blanco, 2012), difícil de conseguir por otros medios (Tienari, 2019). La autoetnografía permite incorporar el carácter social y cultural del investigador como observador y sujeto que registra y reflexiona sobre sus vivencias de una forma sistemática, desde una perspectiva analítica, reflexiva y crítica, apoyándose en su propia biografía (Muñoz, 2014). Así, esta metodología incorpora de forma sistemática la experiencia personal del investigador, que se convierte en instrumento de la propia investigación (Ybema et al., 2009), y constituye un recurso innovador en el proceso investigador en el campo de las ciencias sociales y humanas (Muñoz, 2014).

En este sentido, un enfoque autoetnográfico de tipo colaborativo, con la intervención de varios autores con diferentes capacidades sensoriales, bagajes y perspectivas, tanto dentro como fuera del contexto de la enseñanza, contribuye a reducir el inevitable sesgo de posicionamiento que condiciona la forma en la que cada autor razona, interpreta y por tanto da sentido a las vivencias recogidas (Bolade-Ogunfodun et al., 2022), y enriquece la práctica reflexiva hacia la generación de conocimiento (Chang et al., 2016; Bolade-Ogunfodun et al., 2022).

Como muestra de su creciente relevancia como metodología, las autoetnografías colaborativas están ganando presencia en estudios críticos y experiencias en el ámbito universitario y académico, con investigaciones como las de Nordbäck et al. (2022), Godber y Atkins (2021), Huopalainen y Satama (2019) ó Blalock y Akehi (2018).

El instrumento de la investigación: los autores

La primera autora cuenta con amplia experiencia como profesora asociada en dos universidades públicas y una privada en el Departamento de Organización de Empresas, impartiendo diversas asignaturas sobre gestión, comportamiento organizativo, competitividad e innovación, sistemas de información o deontología entre otras. Tras finalizar sus estudios universitarios y trabajar una década en la empresa privada en puestos de responsabilidad en el área técnica y de calidad, retomó el contacto con la universidad desde un nuevo rol para ella como docente. Ello le permitió adquirir la perspectiva de un profesor asociado novel con dedicación limitada que se enfrentaba a su inmersión como docente en la universidad, que debía compaginar con su actividad profesional en el ámbito privado. Durante sus cerca de diez años de ejercicio como docente universitaria, nueve de ellos como profesora asociada, y ante las dificultades que afrontó desde un principio en su integración y desempeño, se decidió a registrar en un diario las situaciones, vivencias, experiencias y reflexiones propias, como punto de partida y como una suerte de proceso metacognitivo y catalizador en esta investigación. Su experiencia como profesora asociada en diferentes marcos de referencia (dos universidades públicas y una privada), incorporándose a la universidad desde el ámbito de la empresa, le permitió enriquecer su posicionamiento y alimentar así su reflexividad (Bolade-Ogunfodun et al., 2022), y con ello su capacidad de análisis crítico.

Por su parte, los otros dos investigadores aportan perspectivas complementarias: el primero de ellos desde su contacto con este profesorado como alumno universitario en una carrera de ingeniería en la universidad pública, realizando una tesis doctoral en el área de organización de empresas sobre la ética de la alta dirección y con una breve experiencia de un curso como profesor asociado de la asignatura ‘Sistemas de Información en la Empresa’ en una universidad privada; el segundo, que también cursó una carrera de ingeniería y se incorporó a la universidad pública después de trabajar cerca de dos años en la empresa privada, desde sus más de dos décadas como profesor titular en el Departamento de Organización de Empresas, y en la actualidad como catedrático y con un cargo de responsabilidad en su universidad, participando en los procesos de selección y en la formación de estos profesores asociados y trabajando junto a ellos. Su actividad docente e investigadora se ha desarrollado en los ámbitos de la gestión, trabajo en equipo, mejora de procesos, gestión de recursos humanos y aprendizaje activo entre otros. Los tres autores son de raíces españolas, se han formado y han ejercido en universidades valencianas, y tienen el español como lengua nativa. Por todo ello, no se dan barreras culturales o idiomáticas que incidan sobre la problemática identificada.

El desarrollo de la investigación: etapas

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo en cinco etapas. Una vez definido el objetivo de la investigación, la primera etapa consistió en la elaboración de los documentos de recogida de vivencias y reflexiones por parte de los autores. En el caso de la primera autora este documento era el propio diario donde fue anotando sus experiencias durante sus años como docente en la universidad. Los otros dos autores construyeron de forma independiente su propio documento en el que debían quedar plasmadas las dificultades que observaban desde sus vivencias respecto al uso y desempeño del profesorado asociado.

En una segunda etapa, cada uno de los autores estableció a partir de su propio documento y de forma independiente una clasificación de aspectos y posibles medidas de mejora a considerar a la hora de favorecer una mejor gestión de esta figura desde la perspectiva de recursos humanos y de su calidad de servicio, buscando mejorar sus condiciones de trabajo, su uso y sus prestaciones.

En la tercera etapa se pusieron en común los resultados obtenidos por separado, con la generación de una primera batería de posibles aspectos y medidas de mejora, mientras que en la cuarta etapa el segundo autor llevó a cabo una búsqueda de literatura relacionada con el uso y desempeño del profesor asociado en la universidad y compartió sus resultados con los otros dos autores. Los autores consideraron esencial respetar el orden entre la tercera y la cuarta etapa, dado que, de haberse invertido, el conocimiento sobre la literatura existente podría haber condicionado y limitado la perspectiva y la capacidad de generar ideas que partieran de las propias vivencias de los autores.

Finalmente, en la quinta y última etapa se generó de manera conjunta entre los tres autores la lista final de proposiciones, combinando los resultados de la tercera etapa con la escasa literatura existente localizada en la cuarta etapa. Esta última etapa se realizó en varias iteraciones (Ellis, 1991; Kempster y Stewart, 2010), a través de varias reuniones y apoyándose en una suerte de diálogo analítico con la literatura (Wall, 2008) como marco externo de referencia y de contraste para reducir sesgos en el proceso de interpretación de los autores, de forma que se fueron consolidando y estructurando las distintas proposiciones hasta llegar a la redacción final de la siguiente sección y de las consideraciones finales.

Resultados y discusión

El abordaje de la figura del profesor asociado en la universidad española se plantea en torno a dos ejes principales de análisis interrelacionados entre sí: por un lado, el uso de esta figura y por otro los aspectos que pueden contribuir a mejorar las prestaciones de este profesorado, entre los que se incluye el propio uso adecuado de esta figura.

El uso de la figura del profesor asociado: análisis de su problemática y propuestas de mejora

El uso de la figura del profesor asociado está sujeto a controversia y es fuente de litigios (Gené, 2018). Es importante discutir algunos criterios para mejorar este aspecto, tanto por higiene institucional y legal en su propia utilización y evitación de tales conflictos, como por su contribución a la mejora de las prestaciones de esta figura que abordaremos en la siguiente sección. En definitiva, discutimos a continuación una serie de aspectos identificados para evitar cruzar la a veces delgada línea que separa el buen uso del mal uso o abuso de esta figura.

- *La monitorización y mantenimiento de un marco legislativo adecuado*

En la medida que el marco legislativo sea lo más claro y menos sujeto a interpretación posible, mejor conjugue el espíritu de esta figura y las necesidades de la universidad, y equipare las condiciones laborales, derechos y obligaciones del asociado a la de otros profesores contratados, de tal modo que su contratación no suponga un mero recurso para ahorrar costes, cubrir vacantes o liberar de horas de docencia al resto de profesorado para elevar su productividad investigadora (Baldwin y Chronister, 2001), se evitarán posibles usos más o menos irregulares o fraudulentos de esta figura. En este sentido, Gené (2018) apunta a una unificación de los criterios de los convenios colectivos. Otro aspecto que puede favorecer su posición y prevenir su abuso es la creación de un estatuto básico específico para esta figura que delimite claramente sus funciones, derechos y obligaciones.

- *La contratación con condiciones laborales más cercanas a otras figuras*

El carácter temporal en la contratación de profesores asociados y sus condiciones laborales inferiores a las de otros profesores contratados induce a usos distintos al de su verdadero propósito, a agravios comparativos y a desincentivar la atracción de talento.

Promover la contratación con carácter indefinido, especialmente en aquellos casos donde de forma recurrente se acude a esta figura con carácter permanente, con un marco jurídico que proporcione mayor estabilidad y garantías y en unas condiciones más equiparables a las de otros profesores contratados ayudaría a extraer el máximo valor a esta figura y a eliminar la controversia en torno a la misma. Todo ello sería sin perjuicio de que estos profesores sean valorados e incentivados de acuerdo con su desempeño, de forma que su permanencia esté ligada al mismo y puedan igualmente ser despedidos por causas objetivas debidamente establecidas.

A su vez, una contratación con carácter indefinido y con el largo plazo como horizonte favorece el planteamiento de una planificación para la integración y desarrollo del profesor y a amortizar el esfuerzo inicial en esta tarea. En apartados sucesivos se discuten posibles estrategias para facilitar dicha integración.

- ***Los criterios de selección adecuados a los objetivos educativos y la asignación de materias donde la aportación del asociado sea más efectiva***

La figura del asociado presenta una serie de características diferenciales que pueden mejorar o complementar la docencia de determinadas asignaturas o partes de las mismas, bien sea por su eminente carácter práctico, su conexión con el mundo laboral o el enriquecimiento que aporta el punto de vista de un profesional con experiencia en un área o sector. Sin embargo, dichas características no son válidas per se y han de corresponderse con las materias a impartir y los fines perseguidos.

Por ejemplo, la figura del profesor asociado da pie a completar huecos que no pueden asumir otros profesores para cerrar cuadros docentes o a la hora de cubrir determinadas necesidades organizativas, donde la propia experiencia o conocimientos del profesor no encajan. Esto desemboca en casos de falta de dominio de la asignatura por parte del profesor, lo que genera una sensación de inseguridad (Borrero y Losada, 2012), presión y estrés añadidos, además de la lógica disminución en la calidad de la enseñanza.

Los procesos de selección deberían incidir en el cruce de competencias del profesor asociado o su competencia profesional (Más-Torrelló, 2011) con las materias a impartir y los objetivos a cumplir, entre ellos las competencias a desarrollar por parte de los alumnos y las experiencias a compartir con los mismos. El punto de partida es tener bien definidos dichos objetivos, como base para establecer los perfiles requeridos y una adecuada ponderación de los méritos a valorar. Así mismo, es necesario establecer procesos de selección rigurosos, reforzando los mecanismos que permitan una correcta identificación y discriminación de perfiles, así como el contraste de su veracidad, para detectar currículums adulterados, asegurando que los méritos aportados quedan debidamente acreditados.

Resulta por tanto fundamental identificar estos gaps donde un profesor asociado de reconocida competencia más puede aportar un valor diferencial y seleccionar los perfiles adecuados a tal propósito, mientras que las necesidades organizativas del departamento en esta asignación deberían quedar supeditadas a los fines perseguidos con el profesor asociado.

Asimismo, una acreditación para profesor asociado serviría para definir un perfil competencial objetivo como punto de partida en el proceso de selección, y también como guía y estímulo para el futuro asociado de cara a complementar convenientemente su perfil, además de favorecer el flujo de estos profesionales entre universidades.

- ***El encaje con la disponibilidad del profesor asociado***

En línea con lo anterior, una vez seleccionado el profesor asociado que cumpla con los requisitos y fines docentes perseguidos, se ha de considerar que estos profesionales cuentan con una disponibilidad limitada por tener normalmente gran parte de su jornada ya comprometida por su actividad laboral principal, por lo que su inclusión dentro del Plan de Ordenación Docente (POD) requiere en muchas ocasiones de un esfuerzo especial de adaptación de los horarios de las asignaturas asignadas a su disponibilidad, asignación que debería quedar por encima de otras cuestiones logísticas, naturalmente siempre y cuando dicha disponibilidad tenga un encaje dentro del horario de la universidad. Como hemos comentado, esta figura resulta tentadora a la hora de completar los complejos cuadros de los PODs, con escaso margen de maniobra, anteponiendo las necesidades logísticas del departamento o de los propios profesores contratados a los criterios estrictamente de selección y asignación según los fines docentes perseguidos, por lo que se debe estar vigilante a esta cuestión para su adecuado uso y extraer el máximo potencial de esta figura.

- ***La descarga de tareas administrativas o de gestión***

Si bien la excesiva carga administrativa y de gestión sobre el cuerpo docente es un mal endémico en las universidades españolas que se ha venido agravando especialmente desde la crisis económica iniciada en 2008 (López-Vilchez y Gil-Monte, 2015), este aspecto resulta más crítico si cabe entre los profesores asociados, menos familiarizados con estas cuestiones dentro del ámbito universitario, y que suelen recurrir a su tiempo libre para preparar e impartir las asignaturas, por pura vocación y satisfacción personal (Cladellas-Pros et al., 2018). Las tareas en las que los profesores asociados no aportan un valor diferencial respecto a los fines perseguidos con su figura distraen su atención y restan motivación y tiempo para atender los aspectos puramente docentes. Incluso les genera estrés por la falta de dominio y por excesiva sobrecarga (López-Vilchez y Gil-Monte, 2015). Por ello, estas tareas deberían revisarse y reducirse a lo mínimo imprescindible, dotándoles del apoyo y acompañamiento necesario y de una adecuada formación para su ejecución.

Las prestaciones del profesor asociado: análisis y estrategias de mejora

En esta sección se proponen diferentes estrategias para contribuir a mejorar las prestaciones del profesor asociado. Del mismo modo que la educación superior tiene como uno de sus fines principales la adquisición de unas competencias determinadas en el aprendizaje del alumno, a la hora de plantearse las prestaciones de cualquier profesor universitario debemos hacerlo desde la perspectiva de sus competencias (Más-Torelló, 2011), así como de los medios y condiciones que faciliten el adecuado desarrollo de sus diferentes roles y funciones y la consecución de sus objetivos.

- ***El adecuado uso de la figura del profesor asociado***

Además de otros aspectos comunes a cualquier profesor, el profesor asociado por su propia idiosincrasia tiene el potencial de ofrecer a los alumnos unos aspectos diferenciales, como los de compartir sus conocimientos y experiencia adquirida, conectar el mundo académico con el profesional fuera de la universidad y dotar al alumno del punto de vista de la empresa. Para ello, según se ha expuesto en la sección anterior, es esencial que se tomen las medidas para un uso adecuado de esta figura, mediante un marco legislativo apropiado, una modalidad de contratación más justa y que propicie su integración y buen uso, unos adecuados criterios de selección del profesorado y asignación de materias a impartir y tareas, favoreciendo su compatibilización con su actividad principal o descargándole de tareas alejadas de los fines perseguidos con su incorporación.

- ***Guía en el proceso de incorporación***

En el inicio de su actividad, y más si cabe en aquellos profesionales que han permanecido desligados de la universidad en la que van a ejercer por un tiempo, más allá del propio conocimiento de los protocolos, trámites o recursos a su disposición, desconocen incluso detalles de intendencia que resultan obvios o cotidianos para cualquier miembro de la comunidad universitaria y que pueden suponer una barrera en su inmersión e incorporación efectiva, limitar el tiempo que pueden dedicar a su labor docente y afectar a su desempeño.

Resulta habitual que su proceso de integración tenga un carácter de autoaprendizaje, a base de enfrentarse a lo desconocido, invirtiendo mucho tiempo en una carrera de obstáculos, proceso cuyo éxito depende

más de su propia pericia, la buena voluntad de sus compañeros docentes y del resto del personal universitario que de un protocolo debidamente diseñado y aplicado.

Como ejemplos ilustrativos, la falta de formación y familiarización con el manejo de las herramientas informáticas específicas de la universidad al inicio de la actividad e incluso tiempo después es un caso habitual. Asimismo, muchos de estos profesores desconocen los recursos que tienen a su disposición para adquirir material o formarse, no tienen información sobre congresos que podrían resultar de su interés o incluso sobre los criterios bajo los cuales se les evalúa.

Se plantean diferentes estrategias que pueden favorecer este proceso de integración. Una de ellas es la elaboración de un manual de acogida, junto con planes de acompañamiento como los que establecen algunas universidades para sus nuevos docentes (Más-Torelló, 2011). Existen diferentes vías. Por ejemplo, mediante una sesión o sesiones introductorias impartidas por el departamento, o la asignación de un tutor que constituya un punto de referencia, guíe al profesor en los recursos a su disposición y en los aspectos de intendencia y operativos básicos, le presente al personal con el que deberá interactuar, y le introduzca en la ejecución de los trámites o en el manejo de las herramientas informáticas entre otros.

- *Formación docente*

Los profesores asociados suelen caracterizarse por atesorar grandes conocimientos y experiencia a nivel profesional altamente enriquecedoras para el alumno, pero al mismo tiempo con frecuencia adolecen de una falta de formación en competencias pedagógicas y/o comunicativas que limitan su capacidad docente. Si bien es un aspecto extensible a otras figuras docentes a tiempo completo, los profesores asociados son susceptibles de tener más dificultades para acceder a este tipo de formación por su disponibilidad más limitada o incluso por desconocimiento.

Como parte de la integración de un profesor asociado en la universidad, se propone elaborar programas específicos de formación para este perfil, donde además de contribuir a mejorar en las facetas pedagógicas y comunicativas o incluso curriculares, se les oriente en la filosofía de la universidad. En este sentido, informes como European Education (2019b), abogan por esta formación continua.

Ocurre en ocasiones que dichos cursos están disponibles, pero por un lado los profesores asociados no son conocedores de los mismos, o bien los horarios de estos cursos no son compatibles con su disponibilidad. Además, suelen ser cursos aislados que no forman parte de un programa de formación integral y continua. Por tanto, sería conveniente tener estos aspectos en cuenta a la hora de llevar esta formación a buen término.

- *Participación en la elaboración de las guías docentes y autonomía en la docencia*

En línea con la idea de liberar al profesor asociado de aquellas tareas donde no aporte un valor diferencial, y teniendo en cuenta sus condicionantes, no parece que sea lo más conveniente encomendarle la responsabilidad de elaborar una guía docente de principio a fin.

Sin embargo, el perfil habitual del profesor asociado, así como sus funciones presentan ciertas peculiaridades ya expuestas, de tal modo que puede aportar aire fresco en la docencia universitaria. Desde la perspectiva de la empresa y su sector, y como conocedor de sus necesidades presentes y futuras, el profesor asociado puede identificar aspectos de mejora en los contenidos y competencias a adquirir por parte del alumno, y proponer así mejoras en las guías docentes. Así mismo, es conveniente que estos docentes no

sean encorsetados en un método didáctico en el que no se encuentren cómodos y que pueda por tanto limitar sus prestaciones y espontaneidad en su docencia. La espontaneidad es de hecho uno de los valores añadidos que pueden aportar, por lo que parece razonable dotarles de cierta autonomía a la hora de abordar su docencia.

- ***Docencia combinada***

Desde nuestras experiencias, compartir la impartición de una asignatura entre un profesor titular y un asociado puede suponer una interesante fuente de sinergias tanto a nivel de intercambio y coaprendizaje de los profesores como de las diferentes visiones y enfoques ofrecidos al alumno dentro de una misma asignatura.

Además, la docencia combinada favorece que se complementen posibles carencias a nivel pedagógico o comunicativo que pudiera presentar el profesor asociado, sin coartar la aportación específica y la diferente perspectiva que ofrece un profesor asociado.

Existen múltiples posibilidades al respecto, desde sesiones preparadas e impartidas conjuntamente, hasta un mero reparto de sesiones en función de las competencias de cada docente y en relación con los objetivos buscados, donde el profesor asociado suele ofrecer una mayor aportación en las partes de contenidos menos teóricos y más prácticos.

- ***Participación en la investigación***

La investigación constituye una posible vía de enriquecimiento para el docente universitario. La Carta Magna de las Universidades Europeas de 2001 incluye el principio de indisolubilidad entre la actividad de investigación y la actividad docente, mientras que la Declaración de Bolonia de 1999 ya contaba entre sus objetivos fomentar la integración de la formación e investigación del profesorado universitario. En la misma línea, Becher (2001), expone que las principales funciones de un profesor universitario son la investigación, la docencia y la difusión de información. Parece evidente que para el legislador tiene sentido ligar la docencia y la investigación en el ámbito universitario.

Sin embargo, el BOE-A-2007-7786 en su artículo 53, ya citado en la introducción, referido a profesores asociados, hace mención únicamente a ‘tareas docentes’ y excluye por tanto la investigación, que sí se recoge por ejemplo en la figura de profesor visitante en su artículo 54. La participación del asociado en grupos de investigación, especialmente en un ámbito relacionado con su sector y área de conocimiento, puede generar importantes sinergias, además de suponer una vía más de integración y motivación. Incluso algunos académicos como López Damian et al. (2016) han recogido el interés del profesorado a tiempo parcial por la investigación. Desde nuestra perspectiva, si bien la investigación no es una tarea para la que inicialmente se concibió la figura del profesor asociado, constituye además una importante vía para la generación e interiorización de nuevo conocimiento, y sería por tanto interesante explorarla, facilitando y fomentando el acceso e incorporación de este profesorado a grupos de investigación. Del mismo modo, sería razonable promover su asistencia y participación en congresos o seminarios.

- ***Estancias en otras universidades***

Como último aspecto identificado, la experiencia adquirida a través de la realización de estancias tanto de docencia como de investigación en otras universidades puede resultar altamente enriquecedora y aportar una serie de beneficios también a la universidad, entre otros la posibilidad de establecer nuevas vías de

cooperación y realizar intercambios con otros profesores. En definitiva, como ocurre con la investigación, se propone que lo que es beneficioso para la universidad y el desempeño del profesorado en el resto de figuras no deja de serlo para el caso del profesor asociado. A pesar de las lógicas limitaciones de disponibilidad de esta figura, existen posibles vías de encaje como las estancias virtuales, las excedencias, o los períodos de vacaciones, y la universidad podría promover programas que tuvieran en cuenta las necesidades y condicionantes de este colectivo para propiciar estas estancias.

Consideraciones finales

Mediante este artículo se ha abordado desde un enfoque autoetnográfico colaborativo el uso y mejora de las prestaciones de la figura de profesor asociado universitario, identificando y proponiendo una serie de aspectos a considerar para mejorar el marco y las condiciones en las que desarrollar su actividad, así como sus competencias y atribuciones. De esta forma, se pretende promover su óptima contribución y el aporte de su valor diferencial de acuerdo con los fines para los que realmente se concibió esta figura, lo que en última instancia contribuiría a mejorar su calidad de servicio, y por ende la excelencia educativa y la competitividad de las universidades, al tiempo que redundaría en la autorrealización y satisfacción personal de este colectivo. Así mismo, varios de los aspectos apuntados son extensibles a cualquier profesor de nueva incorporación y a docentes cuyos contratos son de naturaleza no indefinida.

Esta investigación se circumscribe al contexto de la universidad española, en el área de organización de empresas y desde la perspectiva de los tres autores. Con ella no se pretende en absoluto sentar cátedra o cerrar el debate sobre la figura del profesor asociado, su utilización y aprovechamiento, sino más bien establecer un punto de partida poniendo de relieve su función y utilidad, fomentando la reflexión y discusión sobre cómo mejorar el uso y prestaciones de esta figura en el seno de la comunidad universitaria, entre académicos, órganos de gobierno y otros actores con capacidad de influir.

Además, como contribución adicional, se ha desarrollado una metodología de autoetnografía colaborativa en cinco etapas, que puede resultar útil para sucesivas investigaciones de esta índole. En este sentido, futuros trabajos podrían abordar la cuestión con esta metodología desde otros marcos de referencia en distintas áreas de conocimiento, para confrontar nuestras reflexiones y propuestas de mejora y detectar problemas comunes y particularidades en determinadas áreas.

Por último, se propone contrastar y enriquecer estas reflexiones desde otros enfoques, por ejemplo, realizando entrevistas tanto a profesores asociados como a otros miembros de la comunidad universitaria.

Asimismo, se sugiere abordar este análisis desde diferentes perspectivas, áreas de conocimiento y profesorado de otros países o culturas, de cara a contrastar problemas comunes y detectar particularidades.

Acknowledgments

Agradecemos a los revisores y editores de la revista sus consejos para mejorar este artículo.

Esta investigación se ha llevado a cabo sin financiación.

Los autores declaran que no tienen ningún conflicto de intereses con esta investigación.

Referencias

- Baldwin, R. G., & Chronister, J. L. (2001). *Teaching without tenure: Policies and practices for a new era*. Johns Hopkins University Press, 2715 North Charles Street, Baltimore, MD 21218-4363.
- Barraca, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing. <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/22/C00042387.pdf?sequence=1>
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos: la indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Gedisa.
- Blanco, M. (2012). Autoetnografía: una forma narrativa de generación de conocimientos. *Andamios*, 9(19), 49-74. <https://www.scielo.org.mx/pdf/anda/v9n19/v9n19a4.pdf>
- Bolade-Ogunfodun, Y., Richmond Soga, L., & Laker, B. (2022). Entwined Positionality and Interpretive Frames of Reference: An Autoethnographic Account. *Organizational Research Methods*. <https://doi.org/10.1177/10944281221111401>
- Borrero, M. A. F., & Losada, S. G. (2012). El perfil del buen docente universitario. Una aproximación en función del sexo del alumnado. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 10(2), 237-249. <https://doi.org/10.4995/redu.2012.6106>
- Chang, H., Ngunjiri, F., & Hernandez, K. A. C. (2016). *Collaborative autoethnography*. Routledge.
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., & Parrado-Romero, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20, 53-59. <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n1.53569>
- Ellis, C. (1991). Sociological introspection and emotional experience. *Symbolic interaction*, 14(1), 23-50. <https://doi.org/10.1525/si.1991.14.1.23>
- Ellis, C., & Bochner, A. P. (Eds.). (1996). *Composing ethnography: Alternative forms of qualitative writing* (Vol. 1). Rowman Altamira.
- European Education and Culture Executive Agency, Eurydice, (2019a). *Modernisation of higher education in Europe: academic staff – 2017*, Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/670566>
- European Education and Culture Executive Agency, Eurydice, Birch, P., Piedrafita Tremosa, S., Davydovskaia, O. (2019b). *La profesión docente en Europa : acceso, progresión y apoyo*, (A,Delhaxhe,editor) Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/917260>
- Godber, K. A., & Atkins, D. R. (2021). COVID-19 impacts on teaching and learning: a collaborative autoethnography by two higher education lecturers. In *Frontiers in Education* (Vol. 6, p. 647524). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.647524>
- Huopalaainen, A. S., & Satama, S. T. (2019). Mothers and researchers in the making: Negotiating 'new' motherhood within the 'new' academia. *Human Relations*, 72(1), 98-121. <https://doi.org/10.1177/0018726718764571>

- i Gené, J. M. (2018). Los profesores asociados " permanentes " de universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral: Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (143), 265-297.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6699088>
- Kempster, S., & Stewart, J. (2010). Becoming a leader: A co-produced autoethnographic exploration of situated learning of leadership practice. *Management Learning*, 41(2), 205-219.
<https://doi.org/10.1177/1350507609355496>
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado, 89, de 13 de abril de 2007, 16241-16260.
<https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado, 307, de 24 de diciembre de 2001, 49400-49425. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2001/BOE-A-2001-24515-consolidado.pdf>
- Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. Boletín Oficial del Estado, 209, de 1 de septiembre de 1983, 24034-24042. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1983/08/25/11/dof/spa/pdf>
- López Damián, A. I., García Ponce de León, O., Pérez Mora, R., Montero Hernández, V., & Rojas Ortiz, E. L. (2016). Los Profesores de Tiempo Parcial en las universidades públicas estatales: una profesionalización inconclusa. *Revista de la educación superior*, 45(180), 23-39.
<https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.06.007>
- López-Vilchez, J., & Gil-Monte, P. R. (2015). Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España.
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49024/5267681.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Más-Torelló, O. (2011). El profesor universitario. Sus competencias y formación. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 15(3). <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
- Muñoz, J. G. (2014). El valor de la auto-etnografía como fuente para la investigación social: del método a la narrativa. *Azarbe, revista internacional de trabajo social y bienestar*, (3).
<https://revistas.um.es/azarbe/article/view/198691>
- Nordbäck, E., Hakonen, M., & Tienari, J. (2022). Academic identities and sense of place: A collaborative autoethnography in the neoliberal university. *Management Learning*, 53(2), 331-349.
<https://doi.org/10.1177/13505076211006543>
- Olivares Fong, L. del C., Nieto López, G., Velázquez Victorica, K. I., & López Guerrero, A. (2021). Factores asociados al síndrome de burnout en profesores de universidades públicas en el noroeste de México. *Apuntes De Psicología*, 38(1), 59-66.
<https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/856>
- Sánchez-Caballero, D. (2019) Las universidades tiran de profesores precarios: los asociados ya son más que los titulares. *Eldiario.es*, 09/07/2019. https://www.eldiario.es/sociedad/precarizacion-universidad-profesores-contratados-funcionarios_1_1447276.html

- Subdirección General de Actividad Universitaria Investigadora. (2020). Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2019–2020. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:b9e82c7a-1174-45ab-8191-c8b7e626f5aa/informe-datos-y-cifras-del-sistema-universitario-espa-ol-2019-2020-correcto.pdf>
- Tienari, J. (2019). One flew over the duck pond: Autoethnography, academic identity, and language. *Management learning*, 50(5), 576-590. <https://doi.org/10.1177/1350507619875887>
- Wall, S. (2008). Easier said than done: Writing an autoethnography. *International journal of qualitative methods*, 7(1), 38-53. <https://doi.org/10.1177/160940690800700103>
- Ybema, S., Yanow, D., Wels, H., & Kamsteeg, F. H. (Eds.). (2009). *Organizational ethnography: Studying the complexity of everyday life*. Sage.