

El Sistema de Indicadores en el Concurso de Méritos para el acceso a plazas de personal docente e investigador. Aplicación a la figura de Profesor Asociado en la Universitat Politécnica de València: Análisis y Propuesta de Mejora.

Diplomatura en Gestión y Administración Pública.

Universidad Politécnica de Valencia.



Alumna: Rocío Valero Biosca.
Directora: Dña. Asenet Sosa Espinosa

El sistema de Indicadores en el concurso de méritos para el acceso a plazas de personal docente e investigador. Aplicación a la figura de profesor Asociado en la Universitat Politècnica de València.

Análisis y Propuesta de mejora.

A mis padres, por el apoyo en todo este tiempo.

A mi tutora, por tanta paciencia.

A todos los que creen en mi día a día.

A aquellos que me ayudaron a realizar este TFC.

Gracias.

Índice

-	Introducción.....	9
o	Resumen.....	9
o	Objeto del trabajo.....	10
o	Objetivo del trabajo.....	10
▪	Objetivo General	10
▪	Objetivos Específicos	11
o	Asignaturas Relacionadas	11
o	Metodología	12
-	Capítulo 1 " Antecedentes Normativos"	15
o	1.1 Introducción.....	15
o	1.2 Marco Normativo.....	16
▪	2.2.1 Ámbito Estatal.....	16
▪	2.2.2 Ámbito de la Comunidad Valenciana.....	21
▪	2.2.3 Ámbito de la Universitat Politècnica de València.....	22
-	Capítulo 2 " Modelo de Gestión"	29
o	2.1 Introducción.....	29
o	2.2 Tipos de Personal Docente en la Universidad Politécnica de Valencia.....	29
▪	2.2.1 Ayudante.....	30
▪	2.2.2 Profesor Contratado Doctor.....	30
▪	2.2.3 Profesor Ayudante Doctor	30
▪	2.2.4 Profesor Asociado	31
o	2.3 Unidades Intervinientes en el procedimiento de Selección de Docente Asociado	32
▪	2.3.1 Servicio de Recursos Humanos	32
▪	2.3.2 Registro General.....	32
▪	2.3.3 Departamentos	33
▪	2.3.4 Comisión de Selección	39
o	2.4 Creación de Plazas.....	41
o	2.5 Procedimiento de Acceso.....	43
-	Capítulo 3 " Diagnostico. Análisis del Sistema de Indicadores de medición.....	46
o	3.1 Introducción.....	46
o	3.2 Descripción y análisis de indicadores.....	46
o	3.3 Recogida y descripción del modelo de indicadores por áreas.....	47
▪	3.3.1 Expediente Académico.....	47
▪	3.3.2 Docencia	48
▪	3.3.3 Investigación	51
▪	3.3.4 Experiencia Profesional	56
▪	3.3.5 Otros Méritos	56
▪	3.3.6 Resumen.....	59

○ 3.4. Análisis y reflexión sobre el modelo de indicadores	60
▪ 3.4.1 Expediente Académico.....	60
▪ 3.4.2 Docencia	61
▪ 3.4.3 Investigación.....	61
▪ 3.4.4 Experiencia Profesional	61
▪ 3.4.5 Otros Méritos.....	62
▪ 3.4.6 Resumen.....	62
- Capítulo 4 "Análisis DAFO".....	64
○ 4.1 Entorno Interno	64
▪ 4.1.1 Debilidades.....	64
▪ 4.1.2 Fortalezas.....	65
○ 4.2 Entorno Externo.....	66
▪ 4.2.1 Amenazas.....	66
▪ 4.2.2 Oportunidades.....	66
- Capítulo 5 " Propuesta de Actuación".....	68
○ 5.1 Nuevo Baremo para la figura de profesor asociado	68
- Capítulo 6 " Conclusiones	76
- Bibliografía.....	79
- Anexos	81

Índice de Ilustraciones.

- Ilustración 1 - Fachada de la UPV.....	23
- Ilustración 2 - Plano de la UPV.....	23
- Ilustración 3 - Organigrama de la UPV.....	24
- Ilustración 4 - Organigrama Consejo de Departamento. Órganos Colegiados.....	35
- Ilustración 5 - Organigrama de Departamentos. Órganos Unipersonales.....	36
- Ilustración 6 - Organigrama Aprobación/Creación de Plazas.....	42

Índice de Tablas.

- Tabla 1 - Reglamento Estatal.....	15
- Tabla 2 - Reglamento de la Comunidad Valenciana.....	15
- Tabla 3 - Reglamento de la UPV.....	15

- Tabla 4 - Funciones Básicas de Corporaciones Locales.....	22
- Tabla 5 - Normativa de Contratación de la UPV.....	26
- Tabla 6- Tipología de PDI en la UPV.....	29
- Tabla 7 - Funciones del Consejo de Departamento.....	33
- Tabla 8 - Análisis DAFO	67

Índice de Cuadros.

- Cuadro 1 - Expediente Académico.....	47
- Cuadro 2 - Docencia.....	50
- Cuadro 3 - Investigación	54
- Cuadro 4 - Experiencia Profesional	56
- Cuadro 5 - Otros Méritos	57
- Cuadro 6 - Merito Preferente	58
- Cuadro 7 - Resumen.....	59
- Cuadro 8 - Coeficiente de Idoneidad Nuevo.....	68
- Cuadro 9 - Nuevos Pesos del Baremo.....	69
- Cuadro 10 - Idiomas	69

Introducción.

1. Resumen.

El trabajo final de carrera que lleva como título " El sistema de indicadores en el concurso de méritos para el acceso a plazas de personal docente e investigador, en la figura de profesor Asociado, de la Universitat Politècnica de València. Análisis y propuesta de mejora" se presenta con el fin de la obtención de la titulación en "Diplomatura de Gestión y Administración Pública".

El tema escogido se elige por inquietud personal, por obtener más conocimientos sobre la gestión de los Recursos Humanos de la UPV y su sistema de contratación, sobretudo en la figura de Profesor Asociado, ya que se considera que esta figura no se está valorada realmente como debería en la entidad. Esto se debe a las grandes carencias que presenta el sistema de medición de méritos a la hora de acceder a una plaza de PDI como Asociado.

Este TFC tiene como objeto el estudio de las herramientas de evaluación utilizadas en el concurso de méritos para el acceso a plazas de personal docente e investigador, en la figura de profesor asociado, dentro de la Universitat Politècnica de València, como bien se ha mencionado anteriormente. Su finalidad es conocer y analizar todos y cada uno de los medidores que se utilizan en el proceso para conocer la eficacia que estos poseen en este, es decir, si estos métodos alcanzan las metas y objetivos establecidos. Además se realizará y desarrollará una propuesta de mejora en aquellos que no lo sean, para así perfeccionar el sistema de selección de personal docente en la UPV.

Para poder realizar esta propuesta, es imprescindible conocer en primer lugar toda la legislación vigente existente que nos compete a la hora de desenvolver el presente TFC. Ésta estará mencionada y desarrollada en el Cap.I "Legislación", donde se cita todo el reglamento, tanto Estatal como aquellos que corresponden a la Comunidad Valenciana y a la Universitat Politècnica de València. Citaremos aquellos que tengan como objeto las Universidades Públicas, el empleado público en forma de docente o más concretamente el Profesorado Asociado. Esto nos hará comprender mejor qué normativas amparan al Personal Docente e Investigador en general, y más particularmente a la figura de Personal Docente Asociado en la Universitat Politècnica de Valencia, en adelante UPV, objeto de estudio en este TFC.

Por consiguiente, además de conocer cada una de las figuras que integran el gran grupo de Personal Docente e Investigador, haciendo especial mención en la figura de Docente Asociado, objeto de este trabajo, explicaremos desde su inicio, es decir, la creación de plazas, hasta finalizar dicho procedimiento, o sea, el acceso a estas, los requisitos que deberán cumplir los participantes y los plazos de presentación de solicitudes o documentación establecidos. Todo ello estará recogido en el Cap.II "Modelo de Gestión".

A continuación, y como consecuencia de los capítulos anteriores, se realizará un análisis bastante minucioso de todos los indicadores que se utilizan para medir los méritos acreditados por los participantes en la primera fase del procedimiento, el concurso de méritos. Se le dedicará un Capítulo entero (Cap.III) puesto que son estos el objeto fundamental de análisis de este TFC, y han de estudiarse a fondo para conocer cuán eficaces son y si cumplen los objetivos para los que están diseñados.

Para ello, metodológicamente se ha trabajado con herramientas que tienen su origen en la metodología cualitativa, es decir, con técnicas conversacionales, en este caso entrevistas semiestructuradas dirigidas a profesionales conocedores e involucrados en los procesos de selección en la UPV, entre los que se encuentran personal de administración y servicios, personal docente e investigador titular y sindicatos.

Los resultados obtenidos, por el método indicado, ha permitido construir un análisis DAFO, recogido en el Capítulo IV, y así establecer qué puntos positivos y qué puntos negativos poseen estos métodos de selección de personal docente para la figura de Profesor Asociado en la UPV actualmente.

Finalmente, se proponen medidas de mejoras en el sistema de indicadores utilizados en el concurso de meritos para el acceso a plazas de personal docente e investigador en la figura de profesor asociado, dentro de la Universitat Politècnica de València, alcanzando los objetivos propuestos en este Trabajo Fin de Carrera.

2. Objeto del Trabajo.

El objeto del presente trabajo es el estudio de las herramientas de evaluación utilizadas en el concurso de meritos para el acceso a plazas de personal docente e investigador, en la figura de profesor asociado, dentro de la UPV. Su finalidad es conocer y analizar todos y cada uno de los medidores que se utilizan en dicho procedimiento para evaluar la eficacia de los mismos y, posteriormente, elaborar una propuesta de mejora dirigida a perfeccionar el sistema de indicadores establecido.

3. Objetivo del Trabajo.

En relación al objeto descrito, nace el siguiente objetivo general y los objetivos específicos que se enuncian a continuación:

a. Objetivo General:

- Analizar la eficacia del Sistema de Valoración en los concursos de méritos para la figura de profesor asociado.

b. Objetivos Específicos:

- Examinar los indicadores que miden los méritos aportados por los aspirantes a profesor asociado en los concursos de méritos.
- Estudiar si el tiempo estimado que se tarda desde el inicio del procedimiento (la creación de una plaza) hasta la finalización de este (cubrir la plaza) es eficaz.
- Conocer la opinión de aquellos agentes que intervienen a lo largo del proceso para la ocupación de plaza de PDI asociado en la Universitat Politècnica de València.
- Proponer mejoras para que los métodos de selección de personal docente en la figura de profesor asociado sean más eficaces.

4. Asignaturas relacionadas.

Teoría Social I y II: Estas asignaturas nos permite ver a la Universidad como una organización o sistema social compuesto por diferentes elementos destinados a alcanzar unos objetivos y fines en común. Además, nos permite distinguir todas las posiciones sociales existentes en la UPV, aunque nos centraremos únicamente en el grupo Docente Asociado.

Asimismo, nos ayudará a realizar el cuestionario programado para las entrevistas propuestas.

Derecho Constitucional I y II: (Cap.I) En estas dos asignaturas hemos podido conocer la Constitución Española, como norma suprema que nos permitirá el desarrollo y entendimiento de todas las normas jurídicas que se expondrán a continuación. Además, en estas asignaturas, también hemos estudiado los principios y valores constitucionales.

Derecho Autonómico y Local: (Cap.I) Permite entender la jurisdicción perteneciente a nuestra comunidad, y comprender leyes como la Ley de Función Pública de la Comunidad Valenciana, importante su conocimiento para el estudio de la diplomatura de GAP.

Legislación laboral y de prevención:(Cap.I) El objetivo de esta asignatura es conocer toda la legislación que ampara al personal publico laboralmente, así como los tipos de contratos existentes.

Derecho Administrativo I y II: (Cap. II) Colabora a la hora de dominar los conocimientos teóricos y prácticos del ámbito de la Administración en su faceta jurídica, objetiva, subjetiva, lógica, formal o funcional. Desde el punto de vista de su naturaleza como disciplina jurídica y su estrecha relación con el Derecho Constitucional, su estudio nos permitirá conocer tanto la posición de la Administración dentro del bloque constitucional de poder como las peculiaridades de la regulación de esta faceta, fundamentalmente en el procedimiento administrativo como limite a los privilegios de la Administración y como garantías a la posición del ciudadano.

Marketing: (Cap. III) Esta asignatura me ha ayudado a saber en qué consiste el análisis DAFO, así como a realizar uno utilizando como herramienta estratégica. Además de conocer más a fondo la entrevista y los métodos para que esta sea efectiva.

Gestión de Recursos Humanos (GDRH): Aporta el conocimiento del sistema de Selección y Formación en las Administraciones Públicas, así como el marco jurídico por el que se rige los Recursos Humanos.

IDA/IB, IDA I e IDA II: El objetivo de estas tres asignaturas ha sido enseñarnos a ser, en primer lugar, conocer todas las aplicaciones informáticas necesarias para realizar este trabajo. Y en segundo lugar, el conocimiento y la gestión de documentos administrativos a través de la informática y las aplicaciones pertinentes.

Gestión Administrativa II (GAdmII) : Esta asignatura me ha ayudado a conocer los métodos, técnicas, procedimientos y herramientas básicas en la Gestión de Servicios Públicos, los cuales me serán de gran necesidad a la hora de desarrollar este TFC.

5. Metodología.

La metodología, referida al procedimiento seguido en la investigación realizada, para la obtención de información que nos permita realizar un análisis y elaborar el diagnóstico, del objeto de estudio de este TFG, se aborda en las próximas líneas.

Este trabajo fin de carrera está referido al modelo actual de sistema de medición de méritos en la convocatoria de plazas para la figura de PDI Asociado de la Universitat Politècnica de València, con el objetivo de ofrecer una visión en cuanto a su funcionamiento y realizar un análisis tendente a elaborar un diagnóstico del mismo para así, finalmente, definir una propuesta que mejore la herramienta utilizada actualmente. Por lo que tiene una aplicación eminentemente práctica y toca el trabajo profesional en la gestión y administración pública.

Por tanto, estamos ante un tipo de investigación que por su finalidad es aplicada, es decir, aquella que busca mejorar, cambiar o resolver un problema a partir del conocimiento y comprensión del fenómeno.

Según las fuentes utilizadas, la investigación llevada a cabo se basa en dos: primarias y secundarias. A continuación se detalla y comenta cada una de ellas.

Fuentes Secundarias: La fuente secundaria principal y, que ha sido de gran importancia para el desarrollo de este trabajo es, la normativa jurídica consultada que regula el lugar, el objeto y el entorno a estudiar y analizar, el personal docente asociado en la Universitat Politècnica de València. Además, se han utilizado también como fuentes secundarias documentos publicados por otros compañeros (TFCs, Artículos de investigación, etc.) que han sido de gran utilidad para poder exponer los problemas presentados por la herramienta utilizada actualmente.

Fuentes Primarias: están referidas a los datos recogidos por el propio investigador. Son datos inéditos. Para ello se utiliza un tipo de método o enfoque a través del cual se establece y diseña la herramienta o técnica que se va a utilizar para la recogida de datos.

En este caso, el enfoque ha sido el cualitativo y la técnica utilizada es la entrevista personal. La elección de esta metodología responde a la necesidad de realizar una descripción y comprensión interpretativa, y tener una mayor flexibilidad en la recogida de datos con la finalidad de aproximarnos al objeto de estudio y comprender el significado de la acción.

La entrevista, en cuanto técnica de investigación cualitativa, se puede definir como una conversación provocada por el entrevistador y guiada por el mismo, realizada a sujetos seleccionados con la finalidad de profundizar (Corbetta, P., 2010)¹. Las entrevistas pueden clasificarse por su grado de estructuración en:

- a. Abiertas o no estructuradas. En ellas se establece el tema a tratar pero no hay guión de preguntas establecido.
- b. Semi-estructuradas. En ellas se dispone de un guión que recoge los temas que deben tratarse. Hay mayor flexibilidad en función de la respuesta del informante.
- c. Estructuradas. En ellas se hacen las mismas preguntas a todos los informantes, con la misma formulación y el mismo orden.

En nuestro caso se ha utilizado el tipo de entrevista semi-estructurada, el guión de la misma respondía a cada uno de los apartados evaluables en el concurso de méritos para plazas de PDI asociado, de la UPV, para recoger la percepción y valoración que el entrevistado hace de cada uno de dichos apartados y sus ítems, de modo que a partir de las reflexiones que emite se incorporan nuevas preguntas nacidas al calor de la conversación.

Además de semi-estructura, es en profundidad, puesto que responde, por un lado, a un proceso de entrevista intensiva y focalizada y, por otro lado, a que las personas que han sido entrevistadas han resultado ser especialistas, es decir, están bien informados en la materia en cuestión.

El perfil de los informantes o entrevistados han sido seleccionados de entre los miembros/trabajadores de la UPV, siguiendo los criterios enumerados a continuación:

1. Personal docente e investigador (PDI) que ha sido miembro de la Comisión de Selección para la convocatoria de plazas de PDI en la figura de Asociado. Realizándose en total de cuatro entrevistas.
2. Personal de administración y servicios (PAS) que desempeña su puesto en la Administración y Gestión Departamental. Se ha realizado una entrevista.
3. Representantes sindicales del PDI Asociado. Se ha realizado una entrevista.

¹ CORBETTA, P. (2010): *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid. McGraw-Hill

La información recogida a través de los métodos y técnicas descritos ha permitido diagnosticar, es decir, detectar las fortalezas y debilidades que posee el sistema de elección, para así poder, finalmente, hacer una propuesta de mejora del mismo.

Capítulo 1: Antecedentes normativos.

1.1 Introducción.

Para delimitar el objeto del presente trabajo, debemos contextualizarlo en el marco normativo al que está sujeto. En él podremos distinguir entre dos tipos de normativa: la normativa del Estado español y la normativa de la Comunidad Valenciana.

En primer lugar, la normativa del Estado, reglamento por el que se conocerá la regulación de acceso al empleo público, las categorías de puestos y perfiles docentes existentes dentro de las universidades de todo el Estado español. El cuadro que se muestra a continuación, refleja un breve resumen de la normativa vigente estatal que se desarrollará en el siguiente apartado.

Tabla 1- Reglamento Vigente Estatal.

Normativa Estatal
La Constitución Española.
Estatuto Básico del Empleado Público.
Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación.
Ley Orgánica de las Universidades.

Fuente: Elaboración propia

Y, en segundo lugar, las competencias de la Comunidad Valenciana en esta materia, pero sobretodo, las disposiciones reglamentarias que tiene la Universitat Politècnica de València, ambas recogidas en el siguiente cuadro resumen:

Tabla 2 - Reglamento de la Comunidad Valenciana.

Normativa de la Comunidad Valenciana
Ley de Función Pública de la Comunidad Valenciana.

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 3 - Reglamento de la Universitat Politècnica de València.

Normativa de la Universitat Politècnica de València
Estatuto de la Universidad Politècnica de Valencia.
Normativa y criterios de evaluación de Personal Docente e Investigador de la UPV.

Fuente: Elaboración Propia

Ésta será la normativa vigente, que citaremos a continuación y que destacará en este apartado.

1.1. Marco Normativo.

1.1.1. Ámbito Estatal.

Desde el punto de vista del Marco normativo, en el ámbito estatal cabe destacar a **La Constitución** como norma suprema del ordenamiento jurídico de España, a la que están sujetos los poderes públicos y ciudadanos españoles y que entró en vigor en 1978.

Ésta establece una organización territorial basada en la autonomía de los municipios, provincias y comunidades autónomas que gozarán de autonomía política plena.

Compuesta por 169 artículos estructurados en 10 Capítulos, únicamente enumeraremos aquellos que nos sean de mayor interés para el desarrollo de este apartado.

Así pues, comenzaremos con el **Art.103.3**, donde se citan los dos principios generales (mérito y capacidad) por los que se rige el acceso a la función pública. El **principio de mérito** son las características que posee o reúne un candidato frente al puesto de trabajo y que serán objeto de valoración, de acuerdo con las bases que se establezcan en la convocatoria. Asimismo, el **principio de capacidad** se refiere a los recursos y actitudes que tiene una persona, entidad o institución para desempeñar una determinada tarea o cometido.

Además, es necesario citar el **Art. 27.10**, el cual reconoce la autonomía universitaria, desarrollada en su totalidad por la Ley Orgánica 6/2001 de Diciembre de las Universidades, entre las que se encuentra entre otros la elaboración de sus propios Estatutos como una de las funciones autonómicas de las Universidades Públicas. A la Ley Orgánica de Universidades le dedicaremos un apartado más amplio más adelante.

También hay que señalar en este ámbito, el **Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007 del 12 de Abril)**. Esta normativa se creó para amparar al funcionario público, pues contiene desde las bases de la contratación como empleado público, hasta las funciones concretas a desempeñar por cada categoría. Además, diferencia entre los que trabajan para el sector público y los que lo hacen para el sector privado. Aunque debido al objeto que nos atañe este TFC, nos centraremos en el funcionario público.

La función primordial de este estatuto es mejorar la calidad de los servicios que recibe el ciudadano de la Administración Pública.

Esta normativa se aplica tanto a las personas que han adquirido la función de personal funcionario, como a aquellos que quieren acceder a esta misma condición.

100 Artículos distribuidos en 12 Títulos, en los que cabe destacar el **Art.55**, donde se recogen los siguientes principios rectores, necesarios para acceder adecuadamente a la condición de empleado público:

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.
2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a los que se refiere el art.2, entre los que se cita a las Universidades Públicas, seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garantice los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:
 - Publicidad.
 - Transparencia.
 - Imparcialidad y profesionalidad.
 - Independencia y discrecionalidad.
 - Adecuación.
 - Agilidad.

Asimismo, también señalamos el **Art.56** de este Estatuto, donde se establecen los requisitos generales necesarios que se deben cumplir para poder intervenir en los procesos de selección y que enumeraremos a continuación:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida.

Además de las cláusulas establecidas y enumeradas anteriormente, también podrán exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guardan relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso habrán de establecerse de manera abstracta y general.

Adicionalmente, en el art.56 se establece que; las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos

debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales, esto quiere decir que, se le dará preferencia a aquellos candidatos al puesto que posean conocimientos de dos lenguas oficiales, considerando como tal, el español como lengua oficial principal del Estado español, y, el catalán, el euskera, el gallego y el valenciano como lenguas cooficiales.

La Ley 14/2011 del 1 de Junio de la Ciencia, Tecnología e Innovación, también incluida en el ámbito legislativo estatal de este TFC, está compuesta por 4 Capítulos y 47 artículos entre los cuales se desarrollará la forma en la que está introducida la Ciencia, la tecnología y la innovación en el sistema español, tiene como objetivo el fomentar e impulsar la investigación científica y técnica y sus instrumentos, como son en este caso el Personal Docente e Investigador (en adelante PDI), para así transmitir el conocimiento a la sociedad y paliar con algunos problemas que esta presenta.

Es por ello, que debemos destacar de este reglamento los artículos 13,14 y 15 que desarrollaremos a continuación, detallando lo establecido en cada uno de ellos.

En el **art.13** de esta ley, podemos encontrar que para ser considerado personal investigador se debe poseer la titulación exigida en cada caso, además de llevar a cabo una actividad investigadora para incrementar el número de conocimientos y así poder iniciar su propagación. Asimismo, encontraremos la figura de PDI bien definida en la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, que también será por la que se rige este tipo de docente, explicada en el apartado siguiente.

Así pues, el **art.14** nos detalla los derechos que posee la figura del PDI a la hora de prestar sus servicios en Organismos públicos siendo estos, enumerados a continuación:

- a) Formular iniciativas de investigación, a través de los órganos o estructuras organizativas correspondientes.
- b) Determinar libremente los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos y de la normativa aplicable sobre propiedad intelectual, y teniendo en cuenta las posibles limitaciones derivadas de las circunstancias de la investigación y del entorno, de las actividades de supervisión, orientación o gestión, de las limitaciones presupuestarias o de las infraestructuras.
- c) Ser reconocido y amparado en la autoría o coautoría de los trabajos de carácter científico en los que participe.
- d) Respeto al principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.
- e) La plena integración en los equipos de investigación de las entidades para las que presta servicios.
- f) Contar con los medios e instalaciones adecuados para el desarrollo de sus funciones, dentro de los límites derivados de la aplicación de los principios de eficacia y eficiencia en la asignación, utilización y gestión de dichos medios e instalaciones por las entidades para las que preste servicios, y dentro de las disponibilidades presupuestarias.

- g) La consideración y respeto de su actividad científica y a su evaluación de conformidad con criterios públicos, objetivos, transparentes y preestablecidos.
- h) Utilizar la denominación de las entidades para las que presta servicios en la realización de su actividad científica.
- i) Participar en los beneficios que obtengan las entidades para las que presta servicios, como consecuencia de la eventual explotación de los resultados, de la actividad de investigación, desarrollo o innovación en que haya participado. Dicha participación no tendrá en ningún caso la consideración de retribución o salario para el personal investigador.
- j) Participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que pongan en prácticas las entidades para las que presta servicios.
- k) Su desarrollo profesional, mediante el acceso a medidas de formación continua para el desarrollo de sus capacidades y competencias.
- l) La movilidad geográfica, intersectorial e interdisciplinaria, para reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional del personal investigador, en los términos previstos en esta ley y en el resto de normativa aplicable.

Una vez enumerados todos los derechos que posee el personal docente e investigador, también cabe señalar que este grupo tiene unos deberes que debe comprometerse a cumplir. Estos mencionados en el **art.15** de esta ley, son los siguientes:

- a) Observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos correspondientes a sus disciplinas, así como las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos aplicables.
- b) Poner en conocimiento de las entidades para las que presta servicios todos los hallazgos, descubrimientos y resultados susceptibles de protección jurídica, y colaborar en los procesos de protección y de transferencia de los resultados de sus investigaciones.
- c) Difundir los resultados de sus investigaciones, en su caso, según lo indicado en esta ley.
- d) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y de gestión de los que forme parte, y en los procesos de evaluación y mejora para los que se le requiera.
- e) Procurar que su labor sea relevante para la sociedad.
- f) Adoptar las medidas necesarias para evitar el plagio.
- g) Encaminar sus investigaciones hacia el logro de los objetivos estratégicos de las entidades para las que presta servicios, y obtener o colaborar en los procesos de obtención de los permisos y autorizaciones necesarias antes de iniciar su labor
- h) Informar a las entidades para las que presta servicios o que financian o supervisan su actividad de posibles retrasos y redefiniciones en los proyectos de investigación de los que sea responsable, así como de la finalización de los proyectos, o de la necesidad de abandonar o suspender los proyectos antes de lo previsto.

- i) Rendir cuentas sobre su trabajo a las entidades para las que presta servicios o que financian o supervisan su actividad, y responsabilizarse del uso eficaz de la financiación de los proyectos de investigación que desarrolle. Para ello, deberá observar los principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, y cooperar en las auditorías sobre sus investigaciones que procedan según la normativa vigente.
- j) Utilizar la denominación de las entidades para las que presta servicios en la realización de su actividad científica, de acuerdo con la normativa interna de dichas entidades y los acuerdos, pactos y convenios que éstas suscriban.
- k) Seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras de acuerdo con la normativa aplicable, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, y velar por que el personal a su cargo cumpla con estas prácticas.
- l) Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos y de confidencialidad.

Por último, y para cerrar este apartado de legislación en el ámbito estatal, es necesario e importante nombrar la **Ley Orgánica 4/2007, del 12 de Abril de las Universidades**, la cual deroga la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de Diciembre de Universidades.

Esta ley regula la autonomía propia de las Universidades Públicas del Estado Español, en la que entre otras de sus funciones podemos encontrar " La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura (**Art.1**)"

Como anteriormente se ha citado, esta ley está regulada por la Constitución Española (**Art.27.10**), pero el 21 de Diciembre de 2001 se aprobó ésta como una ley independiente de la Constitución, siendo posteriormente publicada en el BOE.

Estructurada en 14 Títulos, que a su vez están divididos en 93 artículos, podemos señalar dos artículos importantes. Ambos están incluidos en el **Título IX del Profesorado, Capítulo I de las Universidades Públicas, Sección I " Personal Docente e Investigador Contratado"** ya que este grupo será el objeto de nuestro trabajo.

El **Art.48.2** relata las diferentes modalidades de contratación laboral por parte de las Universidades. Modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores en las que se incluyen Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado, Profesor Visitante. Además, cabe destacar en este artículo que el Profesorado Asociado tiene un contrato de duración determinada y que a veces trabajan a tiempo parcial (tres o seis meses, o incluso hasta un año).

Del mismo modo, destacamos el **Art.53**, que expone una serie de reglas para la contratación de Profesores y Profesoras Asociados, siendo las mismas:

- a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
- c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Una vez recogida toda la legislación estatal que regula el acceso al empleo público, podemos concluir que, es necesario un reglamento para adquirir la condición de funcionario, reglamento que además de condicionar a las personas que deseen acceder al empleo público mediante requisitos obligatorios (**Art.56 del EBEP (Ley 7/2007 del 12 de Abril)**), una vez es efectiva la concesión del cargo de empleado público, en cada grado contractual existe una serie de características para cada figura. En este caso, resaltaremos las cualidades de las contrataciones de los profesores Asociados (**Art.53 Ley Orgánica 4/2007, 12 Abril de las Universidades**).

Igualmente, es necesaria la aprobación de una ley orgánica que señale la autonomía plena de las Universidades, no solo para garantizar la libertad de cátedra, estudio e investigación, si no para que estas puedan actuar con total independencia a la hora de gestionar y administrar sus propios recursos (**Ley Orgánica 4/2007, 12 de Abril de las Universidades**).

Para finalizar, se hace mención a la existencia de la **Ley de la Ciencia, Tecnología e Innovación (14/2011 del 1 de Junio)** donde además de garantizar la mejora para la difusión de nuevos conocimientos impartidos por el PDI en el sistema español, a este grupo se le exige que cumplan una serie de deberes a en el desempeño de sus funciones como lo es "Procurar que su labor sea relevante para la sociedad", deber citado anteriormente en el Art.15 de esta ley, así como, también se les otorga una serie de derechos como " La plena integración en los equipos de investigación de las entidades para las que presta servicios" enumerado en el Art.14 de la Ley de la Ciencia.

1.1.2. Ámbito de la Comunidad Valenciana.

Asimismo, a continuación, pasaremos a enumerar la legislación que compete al ámbito de nuestra comunidad, siendo la **Ley de Función Pública de la Comunidad Valenciana (Ley 10/2010 de 9 de Julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de Función Pública Valenciana)** la única que consideraremos con un significado fundamental en este ámbito, pero sobre todo a la hora de estudiar el objeto principal de este TFC.

El objeto de esta ley es la regulación de la función pública en la Comunidad Valenciana y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación que se establece en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución Española y por el Estatut d'Autonomia, en el marco de la legislación básica estatal.

Dividida en 11 Títulos con sus correspondientes 156 Artículos, destacamos únicamente el **Art.11**, donde se alega que las competencias que la presente ley atribuye a los órganos de la administración de la Generalitat, deberán entenderse

referidas a los correspondientes órganos de las Instituciones estatutarias de la Generalitat a las que se refiere el Art. 20.3 del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana ("Sindicatura de Comptes, el Síndic de Greuges, el Consell Valencià de Cultura, l'Acadèmia Valenciana de la Llengua, el Consell Jurídic Consultiu y el Comité Econòmic i Social"), administraciones locales y universidades públicas situadas en el territorio de la Comunitat Valenciana, que tengan atribuidas las mencionadas competencias en materia de personal, de conformidad con la normativa vigente.

Además, este mismo artículo apunta que corresponden al pleno de las corporaciones locales todas aquellas competencias que en la presente ley se atribuyen al Consell, sin perjuicio de las atribuidas expresamente a otros órganos por la normativa básica estatal, siendo las funciones más básicas expuestas en el siguiente cuadro:

Tabla 4 - Funciones básicas de las Corporaciones Locales.

Funciones básicas de las Corporaciones Locales:
1. Competencias en materia de política general de la Generalitat Valenciana
2. Funciones ejecutivas y administrativas.
3. Funciones en materia normativa.
4. Atribuciones en relación con la actividad parlamentaria.
5. Atribuciones en relación con las competencias del Estado y otras Comunidades Autónomas.

Fuente: Elaboración propia.

1.2.3 Ámbito de la Universitat Politècnica de València.

Para finalizar este capítulo, abordaremos el ámbito legislativo de la Universitat Politècnica de València, lugar de estudio del objeto principal del presente trabajo.

La historia de la Universidad se remonta a 40 años atrás, pero no es hasta 1978 cuando se constituye como "Universitat Politècnica de València".

Actualmente, en la UPV, la convivencia forma parte de un proyecto educativo en el que participan activamente más de 42.000 personas, entre profesores y alumnos, de los 3 campus existentes (Vera, Alcoy y Gandía).

La UPV cuenta con 15 centros universitarios (10 Escuelas Técnicas, 3 Facultades y 2 Escuelas Politécnicas Superiores) y 3 centros adscritos (Florida Universitaria, Berklee College of Music y Escuela Universitaria Ford España).

Ilustración 1- Fachada de la Universitat Politècnica de València.



Fuente: Universitat Politècnica de València.

Ilustración 2- Plano del Campus Vera de la UPV.



Fuente: Universitat Politècnica de València.

➤ Visión de la UPV:

- La UPV es una universidad capaz de atraer a los mejores estudiantes y formar profesionales con un nivel de excelencia reconocido, prestigiado y muy apreciado por los empleadores locales e internacionales.
- La relevancia de la producción científica de la UPV le proporciona una destacada presencia internacional, con fuertes relaciones de colaboración académica con las mejores universidades del mundo.

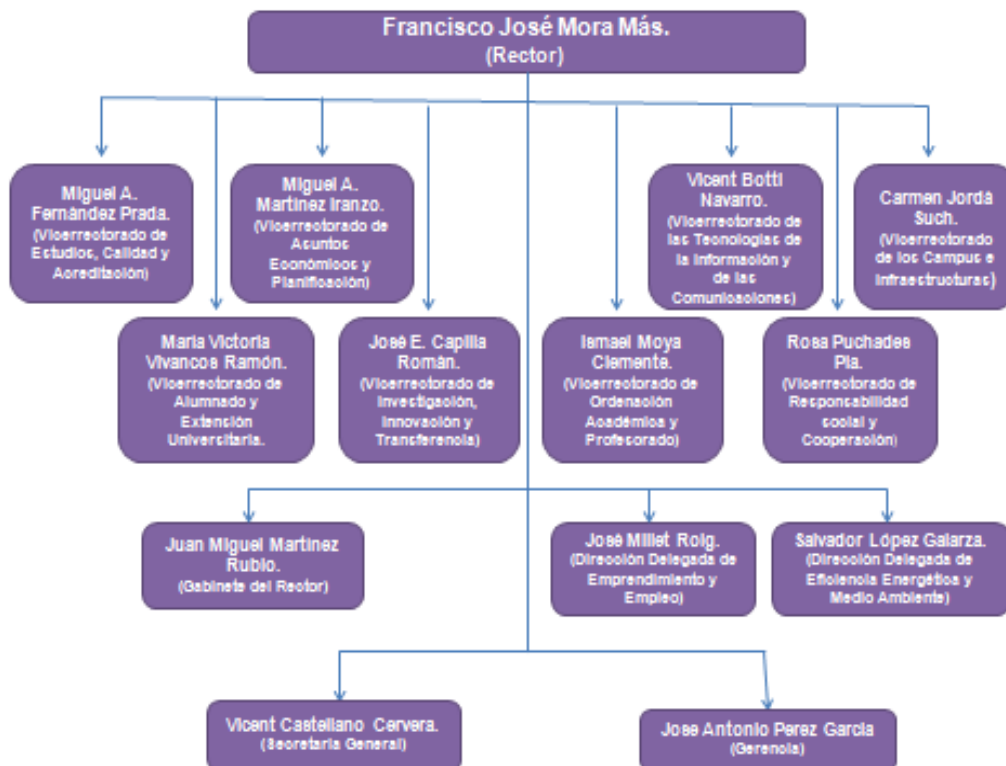
- La UPV es una universidad emprendedora y de innovación, que practica eficaces mecanismos de difusión científica y tecnológica, destaca en la formación de investigadores y en la creación de empresas de base tecnológica.
- La UPV es una institución pública eficiente al servicio de la sociedad y con un fuerte compromiso social y medioambiental.

➤ Misión de la UPV:

- La formación integral de los estudiantes a través de la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica del arte y de la cultura, desde el respeto a los principios éticos, con una decidida orientación a la consecución de un empleo acorde con su nivel de estudios.
- La contribución al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad valenciana y española mediante el apoyo científico, técnico y artístico.
- El desarrollo de un modelo de institución caracterizada por los valores de excelencia, internacionalización, solidaridad y eficacia; una institución abierta que incentiva la participación de instituciones, empresas y profesionales en todos los aspectos de la vida universitaria.

Además cuenta con unos órganos de gobierno, encargados de la dirección, la gestión, coordinación y organización de todos los recursos y actividades que posee la UPV. A continuación veremos quién forma parte de estos órganos de gobierno en un organigrama jerarquizado.

Ilustración 3- Organigrama de la Universitat Politècnica de València.



Fuente: Universitat Politècnica de València.

Una vez descrito brevemente el lugar de estudio del objeto principal de este TFC, se retoma el tema legislativo.

Será entonces el Estatuto de la Universitat Politècnica de València (Decreto 182/2011, de 25 de Noviembre, del Consell de la Generalitat Valenciana) y más concretamente la Normativa de Contratación y Criterios de Evaluación para la Selección de Personal Docente e Investigador Contratado, los citados más adelante, en este apartado.

Una vez aprobado el Estatuto de la Universitat Politècnica de València (cumpliendo con lo establecido en la **ley orgánica 6/2001 del 21 de Diciembre de las Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril**), donde se nombra institución de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio a dicha universidad, cabe destacar el procedimiento a seguir para la selección de personal de la UPV (**Art.113, Título IV Capítulo 1 Sección Segunda**).

Procedimiento basado en una serie de características de naturaleza significativa, tanto en la selección de personal (procedimientos, métodos, criterios, resoluciones, etc.) como en la contratación de este mismo, siempre con previa aprobación del Consell de la Generalitat Valenciana. A continuación, se enumera los puntos que integran este procedimiento, para la contratación de PDI:

1. El procedimiento, requisitos y criterios para la selección del personal docente e investigador contratado, serán los establecidos en la normativa de la Comunidad Valenciana, así como en las normas que dicte el Consejo de Gobierno.
2. La resolución de los concursos de provisión de las plazas del personal docente contratado se llevará a cabo con las propuestas de las comisiones de selección respectivas que resolverán y elevarán al Rector para que proceda al nombramiento, en su caso, de la persona propuesta.
3. El Consejo de Gobierno, previo informe de la Junta Consultiva, aprobará la normativa de contratación y los criterios generales de evaluación en base a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En dicha normativa se establecerá también el procedimiento de resolución de recursos que se puedan interponer durante el procedimiento de selección y contra la resolución del concurso.

Asimismo, el Consejo de Gobierno aprobará el procedimiento para cubrir las necesidades urgentes de docencia sobrevenidas durante el curso académico, de acuerdo con la normativa vigente.

4. Las comisiones de selección del profesorado contratado estarán integradas por cinco miembros de los cuales tres serán designados por el Rector, entre los que designará al Presidente, siendo al menos uno del área de conocimiento a la que corresponde la plaza objeto de provisión. Los otros dos miembros serán designados por el Consejo de Departamento al que pertenezca la plaza, debiendo ser de la misma área de conocimiento que la de la plaza ofertada, pudiendo ser, en su defecto, de un área afín.

5. Todos los miembros de las comisiones de selección deberán ostentar titulación oficial igual o superior a la de la plaza convocada, así como el resto de requisitos establecidos por la normativa de aplicación.

Así pues, una vez citado el art. 113 "Procedimiento de Selección para PDI", incluido en el Estatuto de la UPV, donde se establecen los criterios generales para la contratación de empleados, nos centraremos en la **Normativa de contratación y criterios de evaluación para la selección de personal docente e investigador contratado por la Universitat Politècnica de València**.

Normativa, dividida en 14 puntos, establece de forma provisional el procedimiento, requisitos y criterios en la selección de personal docente e investigador. Esto se refiere a las figuras contractuales de Profesor Contratado Doctor, Profesor Ayudante Doctor, Ayudante, Profesor Asociado.

A continuación, y de manera sintética, se recogen en un cuadro resumen los 14 puntos que integran la Normativa de contratación y criterios de evaluación para la selección de personal docente e investigador contratado por la UPV:

Normativa de Contratación y criterios de evaluación para PDI en UPV.

Convocatorias: Donde se garantiza el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y además se incluye información sobre la convocatoria tales como tipo de contrato-figura, duración del contrato, régimen de dedicación y Departamento entre otra.

Requisitos de los candidatos: Además de establecer los requisitos generales establecidos para el empleo público, también enumera los requisitos específicos para cada figura contractual.

Siendo los de Profesor Asociado " Especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, durante un periodo mínimo de 3 años dentro de los 5 últimos años."

Solicitudes: Cómo, Dónde y Cuándo se deben entregar dichas solicitudes.

Lista de Admitidos: Se comunica la lista provisional de aspirantes tanto admitidos y excluidos, y en este último caso las causas de la exclusión. Además del lugar y las fechas de publicación de las listas definitivas.

Procesos de Selección: Explica detalladamente las dos fases en las que consta el proceso.

Comisión de Selección: Quién compone dicha Comisión y requisitos para ser componente.

Desarrollo del Proceso Selectivo: Descripción del proceso desde que se constituye la Comisión de Selección hasta la resolución del concurso.

Resolución del Concurso: La Comisión de Selección expondrá ante el rector la relación de aspirantes que han aprobado, el número de estos no puede ser superior al número de plazas convocadas. Se ordenarán por orden de mayor a menos puntuación, hasta que el número de plazas convocadas este cubierta.

Al final de proceso, se trasladará al Servicio de Recursos Humanos las actas del concurso, incluyendo la propuesta de nombramiento al Rector del aspirante con mayor puntuación, al objeto de formalizar la contratación laboral.

Baremo: se enumeran los apartados que se valoran y cada uno de los puntos que hay dentro de ellos, expediente académico, docencia, investigación, etc. A cada una de los procesos dependiendo de su naturaleza se le aplica un peso específico.

Características de los contratos: Se fija la duración de los contratos para cada figura contractual.

La duración del Profesor Asociado es de 1 curso académico prorrogable en su caso por periodos iguales siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53.d) de la LOU. En supuestos de contratación para satisfacer provisionalmente necesidades de docencia sobrevenida o cuando se establezca una duración inferior en la convocatoria correspondiente la duración del contrato será la que corresponda en cada caso.

Documentación a Presentar por los candidatos aprobados: La documentación que deben presentar los candidatos propuestos a cubrir la plaza convocada son:

- Fotocopia del DNI. o pasaporte.
- Fotocopia compulsada del Título.
- Certificado médico oficial de no padecer enfermedad ni defecto físico o psíquico que le impida el ejercicio de las funciones correspondientes.
- Declaración jurada de no haber sido separado de la en virtud de expediente disciplinario, y no encontrarse inhabilitado para el ejercicio de la función pública.
- Fotocopia cotejada de la Evaluación o Acreditación que corresponda.

Formalización y firma de los contratos: establece que en el plazo de incorporación y anterior al inicio de prestación de servicios, el candidato deberá presentar la documentación arriba indicada y la que acredite que reúne todos los requisitos señalados en la convocatoria y deberá proceder a la formalización y firma del contrato, así como el alta en la correspondiente seguridad social.

Recursos: Se detallan los tipos de recursos que se pueden interponer contra las resoluciones de la Comisión de Selección y del Departamento y contra las convocatorias y sus bases, establecidos en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Publicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Clausula Derogatoria y entrada en vigor: La presente normativa deroga toda aquella otra adoptada en relación con la selección de profesorado contratado objeto de esta norma, entrando en vigor a partir del día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno.

Tabla 5.- Normativa de Contratación y criterios de evaluación de PDI en la UPV. Fuente: Universitat Politècnica de Valencia.

Una vez citada toda la legislación que pertenece tanto al ámbito Estatal como la que pertenece al ámbito de la Comunidad Valenciana, incluyendo todo el reglamento del ámbito de la Universitat Politècnica de València, a la cual se le dará especial importancia por ser el lugar de estudio de nuestro TFC, seguidamente, y en el capítulo que expondremos a continuación, se desarrollará el modelo de gestión actual que se desenvuelve en las instalaciones de la Universitat Politècnica de València.

2. Capítulo 2: Modelo de Gestión.

2.1 Introducción.

A partir de la introducción a los marcos normativos a los que está sujeto la temática abordada en este TFC, se hace necesario, tratar las categorías existentes de personal docente e investigador y detallar las funciones y competencias a desarrollar por cada figura dándole especial importancia a la figura de Profesor Asociado categoría en la que se centra nuestro objeto de estudio en este TFC.

Posteriormente se contemplan los procedimientos de acceso al cuerpo docente de la Universitat Politècnica de València, en el que intervienen distintas áreas o unidades administrativas, que deben ser explicadas en cuanto al papel que desempeñan en dicho procedimiento, ya que serán las encargadas de que este cumpla con los plazos establecidos, las condiciones propuestas y los requisitos fundamentales.

2.2 Tipos de Personal Docente en la Universitat Politècnica de València.

El Estatuto de la UPV, el cual se ha citado uno de sus artículos en el capítulo anterior, establece en su **art.102** que; el personal docente e investigador de la Universidad Politécnica estará formado por funcionarios de los cuerpos docentes y por personal contratado docente, investigador (técnico u otro personal) y por personal de investigación en formación.

Además, este artículo también distingue los diferentes tipos de personal docente existentes, los cuales se enumeraran en el siguiente cuadro:

Tabla 6 - Tipología de Personal Docente e Investigador en la UPV.

Personal docente e investigador de la UPV
Profesor Ayudante
Profesor Contratado Doctor
Profesor Ayudante Doctor
Profesor Colaborador
Profesor Visitante
Profesor Emérito
Profesor Asociado

Fuente: Elaboración Propia a partir del Estatuto de la UPV.

Este grupo (PDI) se guiará por la ley orgánica de Universidades (LOU) y por la normativa que dicte la comunidad autónoma competente, en este caso la Com. Valenciana, y sus estatutos. Ambas legislaciones mencionadas en el capítulo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación laboral.

Como bien se especificó anteriormente en el cuadro, existen diversas figuras de personal docente e investigador. Para conocerlas, las describiremos a continuación, haciendo especialmente hincapié en la figura de Profesor Asociado:

2.2.1 Ayudante

Según establece la Normativa de Contratación de la Universitat Politècnica de València, las Universidades pueden contratar como ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en el estudio de doctorado.

2.2.2 Profesor Contratado Doctor.

Para poder acceder a la figura de Profesor Ayudante Doctor, los requisitos que establece la normativa de contratación de la UPV son:

1. Estar en posesión del Título de Doctor.
2. Haber recibido evaluación positiva de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o por la Comisión Valenciana de Acreditación y Evaluación de la Calidad.

2.2.3 Profesor Ayudante Doctor.

La Normativa de Contratación de la Universitat Politècnica de València dicta que, para alcanzar la condición de Profesor Ayudante Doctor se han de cumplir los siguientes requisitos.

- 1 Estar en posesión del Título de Doctor
- 2 Disponer de evaluación positiva de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o por la Comisión Valenciana de Acreditación y Evaluación de la Calidad.
- 3 Será merito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la UPV.

Existen otras figuras docentes que no están incluidas en la normativa de contratación y criterios de evaluación para la selección de personal docente e investigador contratado por la UPV. Estos son los siguientes:

- Profesor Colaborador: tipo de docente con carácter especial, por lo que, se guía por un reglamento de naturaleza excepcional, el Real Decreto 989/2008 del 13 de Junio.

- Profesor Visitante: regulado en el art.54 de la LOU, donde se establece que; el contrato laboral se podrá celebrar con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación.
- Profesor Emérito: Serán nombrados por las Universidades, de acuerdo con los estatutos, aquellos profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la Universidad (art.54 bis de la LOU)

A la categoría de Profesor Asociado, al ser nuestro objeto a estudiar, le dedicaremos un apartado más amplio a continuación.

2.2.4 Profesor Asociado.

La normativa de contratación de la UPV define la figura de Profesor Asociado como un especialista de reconocida competencia que, debe acreditar el ejercicio de su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, durante un periodo mínimo de 3 años dentro de los 5 últimos años.

Además, el art.53 de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, de Universidades establece que:

- a) La finalidad del contrato de esta figura será desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesional a la universidad.
- b) El carácter del contrato será temporal y con dedicación a tiempo parcial.
- c) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual y se podrá renovar por periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Asimismo, **el Decreto 161/2014 de 3 de Octubre, del Consell**, el cual deroga a el Decreto 174/2002 de 15 de Octubre, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario dicta en su art.10 "Profesores Asociados" que:

1. Las universidades podrán contratar laboralmente a tiempo parcial, y dentro de sus disponibilidades presupuestarias, profesores asociados de entre especialistas de reconocida competencia que acrediten estar ejerciendo, fuera del ámbito universitario, una actividad remunerada laboral, profesional o en la administración pública, para las que capacite el título académico que el interesado posea, durante un periodo mínimo de tres años dentro de los cinco anteriores a su contratación como profesor asociado.

2. Las universidades no podrán contratar como profesores asociados a personal docente e investigador funcionario en activo cualquiera que sea la Universidad en la que presten sus servicios, ni a aquellas otras personas pertenecientes a la propia comunidad universitaria. No obstante, previa autorización del órgano competente de la Universidad, los profesores asociados podrán matricularse en

los cursos para la obtención del título de licenciado, arquitecto o ingeniero cuando posean únicamente el título de diplomado, arquitecto técnico o ingeniero técnico, o en los programas de doctorado aquéllos que sean licenciados, arquitectos o ingenieros.

3. La duración de estos contratos será, como máximo, de tres años, prorrogables por periodos iguales, excepto en el supuesto establecido en el artículo 4.2. El cumplimiento del término señalado en el contrato implicará la extinción automática del mismo, salvo que con anterioridad las partes acuerden la renovación del contrato.

4. Las funciones de los profesores asociados, que serán exclusivamente docentes, serán establecidas por la Universidad en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

5. Los contratos fijarán el régimen de dedicación de los profesores asociados que podrá ser de seis, ocho, diez o doce horas a la semana. La mitad del número de horas semanales correspondientes a cada tiempo parcial serán lectivas y la otra mitad de tutorías y asistencia al alumnado. El cómputo del tiempo de dedicación a la docencia podrá establecerse por períodos anuales, siempre que así lo permita la planificación docente de la Universidad.

6. Las universidades no podrán contratar como profesores ayudantes doctores o ayudantes a ningún profesor asociado que hubiera prestado sus servicios en la misma, hasta transcurridos dos años desde la finalización del contrato de profesor asociado, incluidas sus renovaciones.

La figura de Profesor Asociado es la categoría más básica que accede a la Universitat Politècnica de València por concurso de méritos, procedimiento que se describe a continuación, desde el inicio de la creación de una plaza, siempre que existan unas necesidades docentes en los Departamentos.

2.3 Unidades intervinientes en el procedimiento de Selección de Docente Asociado.

2.3.1 El Servicio de Recursos Humanos.

Servicio encargado de planificar y ejecutar los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, gestionando el nombramiento y contratación de todo el personal, el pago de retribuciones y seguros sociales, así como todas las incidencias que afecten a la vida laboral del mismo. Y a todo ello, al objeto de dotar a la organización de los RRHH necesarios, a través de una actuación profesionalizada que redunde en una mayor eficiencia en la gestión de la Universidad, posibilitando así mismo el desarrollo profesional y personal de sus miembros.

2.3.2 El Registro General.

Es la unidad encargada de la recepción de todas las solicitudes presentadas por los postulantes a las plazas y posteriormente la entrega de estos a los departamentos interesados en cubrir plazas vacantes existentes en dichos departamentos.

2.3.3 Los Departamentos.

Como bien define el Art.9.1 de la Ley Orgánica de las Universidades (LOU), los departamentos son "unidades de docencia e investigación encargadas de coordinar las enseñanzas de uno o varios ámbitos del conocimiento en uno o varios centros, de acuerdo con la programación docente de la universidad, de apoyar las actividades e iniciativas docentes e investigadoras del profesorado, y de ejercer aquellas otras funciones que sean determinadas por los estatutos."

En la UPV existen dos tipos de órganos que componen los Departamentos:

- En primer lugar, Órganos Colegiados. El órgano Colegiado por excelencia del Departamento es el Consejo de Departamento. La composición de este consejo se encuentra en el art.72 de los Estatutos de la Universitat Politècnica de València. Los órganos que constituyen este consejo, estructurados en un organigrama posteriormente, son los siguientes:
 - El director, que lo preside, el subdirector que así se establezca en su nombramiento y el secretario.
 - Todos los doctores del Departamento.
 - Profesores no doctores del departamento, a tiempo completo, entre el quince y el treinta por ciento del número de doctores del departamento distribuidos de la siguiente forma:
 - c1) quince por ciento del número de doctores si el número de no doctores es menor que el veinticinco por ciento del número de doctores.
 - c2) veinte por ciento del número de doctores si el número de no doctores está comprendido entre el veinticinco y el cincuenta por ciento del número de doctores.
 - c3) veinticinco por ciento del número de doctores si el número de no doctores está comprendido entre el cincuenta y el cien por cien del número de doctores.
 - c4) treinta por ciento del número de doctores si el número de no doctores es mayor o igual al número de doctores
 - Otro personal docente e investigador no doctor: diez por ciento del número de doctores del departamento.
 - Alumnos: quince por ciento del número de doctores del departamento, asegurando al menos dos alumnos.
 - Personal de administración y servicios no doctor: diez por ciento del número de doctores del departamento.

El consejo de departamento ha de desempeñar las siguientes funciones, enumeradas en el art.73 de los Estatutos de la Universitat Politècnica de València:

Tabla 7 - Funciones del Consejo de Departamento.

Funciones del Consejo de Departamento.
1. Elegir o revocar, en su caso, al director para su nombramiento o cese por el rector.
2. Establecer los criterios y organizar el desarrollo de las funciones del departamento.
3. Elaborar y aprobar la propuesta de distribución del presupuesto, la relación de gastos y su ejecución.
4. Proponer los tribunales de evaluación de las asignaturas que imparte y de cualesquiera otros que procediera constituir.
5. Aprobar los nombramientos de los tribunales de trabajos de fin de máster de las titulaciones oficiales organizadas por el Departamento y de cualesquiera otros que procediera constituir.
6. Informar de las solicitudes de reconocimiento de créditos en las titulaciones oficiales organizadas por el departamento.
7. Proponer la contratación de profesores eméritos y visitantes. Proponer al rector en su caso, la contratación de personal para efectuar trabajos temporales o específicos de acuerdo con la legislación vigente.
8. Elaborar el proyecto de reglamento para su aprobación, si procede, por el Consejo de Gobierno.
9. Llevar a cabo aquellas otras funciones que determine la Universitat.

Fuente: Elaboración propia a través de los Estatutos de la UPV.

Una vez descritas las funciones que ha de desempeñar el Consejo de Departamento en el ejercicio de sus competencias, a continuación, veremos qué figuras componen este Consejo, ya citados anteriormente, estructurados en un organigrama.

Organigrama del Consejo de Departamento, órgano colegiado.

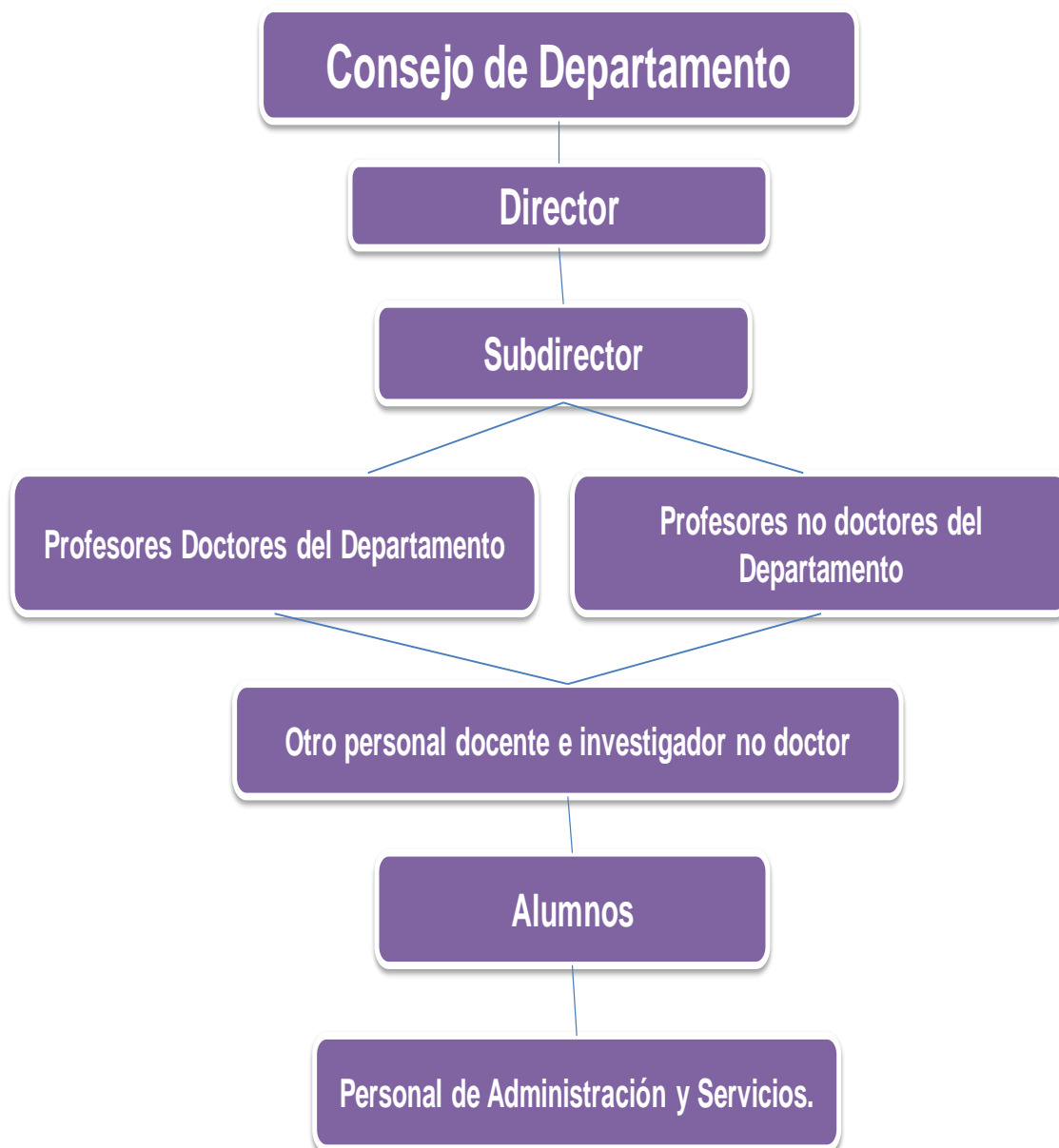


Ilustración 4 - Organigrama Consejo de Departamento. Fuente: Estatutos UPV.

- En segundo lugar, los órganos de gobierno unipersonales de los departamentos, que al contrario del Consejo de Departamento, cada figura está compuesta por una única persona. A continuación veremos la representación de este conjunto de órganos en un organigrama.

Organigrama de Órganos Unipersonales.



Ilustración 5 - Organigrama de Órganos Unipersonales del Departamento. Fuente: Estatutos de la UPV.

Cada uno de los departamentos de los que se compone la UPV, a final del año académico han de valorar los recursos que posee y aquellos que le son necesarios a la hora de desempeñar todas las competencias. Es por ello, que se realiza un Plan de Ordenación Académica, en adelante POD, para la valoración de estos recursos.

Además de toda la información anteriormente recogida sobre los Departamentos, esta ha sido, necesariamente ampliada a través de una entrevista en profundidad realizada a la jefatura de administración de uno de los departamentos de esta casa (la UPV), lo que nos ha permitido profundizar en el papel que realizan éstos, una vez se convoca

el concurso y para la selección del candidato que finalmente ocupe la plaza de PDI asociado.

Los departamentos cumplen varias funciones que pueden organizarse en dos grandes grupos:

- En primer lugar, la parte administrativa (publicaciones, solicitud y revisión de documentación, etc.)
- En segundo lugar la selección y conformación del tribunal que se encargará de resolver el concurso, es decir que valorará a los/las candidatos/as presentados/as.

En base a lo redactado anteriormente, se hablará en las próximas líneas de el trabajo administrativo que realiza el profesional:

- Recepción de todas las solicitudes de los participantes a la plaza convocada, que pueden llegar de varias formas diferentes. Siempre y cuando estén presentadas dentro del plazo establecido de presentación estas serán aceptadas. Pueden presentarse en el mismo Departamento, desde el Registro general, por correo electrónico, etc. Pero siempre irán a parar finalmente al Departamento interesado en cubrir la plaza.
- Revisar que todos los candidatos cumplan los requisitos establecidos y que hayan aportado la documentación necesaria para presentarse a la plaza. Cuando se habla de documentación hacemos referencia, sobre todo y porque se considera que es de mayor importancia, que los candidatos presenten el justificante del pago de tasas y la acreditación de la actividad profesional fuera del ámbito académico durante 3 años de los últimos 5 años. Esto último se presentará a través de un documento denominado "Vida Laboral" para aquellas personas que deseen acceder al puesto, ya vengan de una entidad pública como de una entidad privada. Además también se considera de gran importancia que; todos los aspirantes aporten todos los méritos que tengan en el momento, ya que esa documentación no se podrá subsanar y en el caso de que se valore, la puntuación de los méritos no acreditados será 0.
- Realización de la lista provisional de admitidos y excluidos y publicación en el tablón de anuncios tanto del Departamento como en el Tablón de Anuncios de la web.
- Finalmente, y una vez subsanados aquellos motivos de exclusión que puedan remediarse, como, por ejemplo, sería la falta de documentación, se realiza la lista de admitidos y excluidos definitiva.

- Además de las enumeradas anteriormente, existen departamentos que realizan funciones extraordinarias. Tal es el caso del Departamento de Urbanismo, que se ocupa de llamar a cada candidato para comunicarle su admisión o exclusión y los motivos de este último, para que así pueda subsanar cuanto antes, y en el caso de que sea posible, el problema de la exclusión del proceso².

Por otro lado, es propio de cualquier departamento de la UPV tener en gran consideración al asunto de la compatibilidad para poder desempeñar dos trabajos a la vez. Pero esto es norma interna, Recursos Humanos lo solicita para poder firmar el contrato. En el caso de que el concursante presentado sea autónomo, no existiría ningún problema, ya que no existirían problemas de incompatibilidad. Pero en el caso de que el aspirante provenga de una entidad pública, como puede ser un Ayuntamiento, este órgano, es decir el Ayuntamiento, debería otorgarle la compatibilidad, ya que es la principal actividad laboral que desempeña el concursante. Para ello, la Universidad enviará toda la documentación informativa necesaria, (horarios de clases principalmente), para que no existan solapamientos entre un trabajo y otro. Lo mismo pasaría con un aspirante que proceda de una empresa privada.

Asimismo, y después de enumerar las funciones administrativas, esta división de generales y específica, que desempeñan todos los Departamentos, pasamos a tratar el segundo grupo de funciones, proveer de un tribunal que resuelva el concurso, es decir, que valore a los/las candidatos/as presentados/as.

Una vez establecidas sus funciones en la provisión de plazas, surgen una serie de cuestiones que se han tratado de forma específica a través de la técnica de la entrevista (en profundidad) realizada en la Administración de unos de los Departamentos de la institución donde se inscribe este TFC.

La primera de las cuestiones considerada de gran importancia, abre la siguiente pregunta ¿la plaza está convocada para un departamento o para un área concreta? esto no se especifica claramente en el anexo presentado para la relación y categoría de la/s plaza/s ofertada/s. Esta pregunta nos dirige hacia otra ¿por qué no se establece un perfil determinado para cubrir dicha plaza?

En relación a esto, se nos informa de que la convocatoria se realiza por parte de un departamento para un área de conocimiento en concreto, es decir, el departamento determina qué área necesita apoyo y siendo, más concretos qué asignatura necesita un nuevo docente.

Hoy en día el perfil se concreta en el concurso la/s asignatura/s que impartirá la/s persona/s elegidas para cubrir ese puesto, como se ha mencionado anteriormente.

Otra de las cuestiones que nos surgen es en relación a la duración del proceso, es decir desde que se publica la convocatoria hasta que se adjudica la plaza, pues pueden pasar entre dos y tres meses. Al hilo de esto, ¿existe vía de urgencia? La cuestión ha tenido fácil respuesta "el tiempo utilizado para cubrir la plaza es el necesario y estipulado. Aunque se es verdad, que la fase que más duración tiene es la relativa a las negociaciones de aprobación". El tiempo que se tarda no está estipulado en ningún documento.

Por otro lado, cada dos cursos académicos en la Universitat Politècnica de València, se convocan bolsas de trabajo, que se utilizan en caso de que exista urgencia. El problema existente es que hay demanda de más de dos o tres convocatorias de

plazas por parte de otras áreas o departamentos, por lo que las negociaciones de aprobación retrasan el proceso.

De otro lado, en el caso de que no se apruebe la plaza demandada por parte del Vicerrectorado de la UPV, que es el órgano que tiene la última palabra para autorizar que la plaza se cree, el departamento o área demandante deberá cubrir ese puesto de trabajo con trabajadores de los que ya dispone en dicho departamento/área, interponiendo dicha tarea a aquellos profesores que posean conocimientos del perfil convocado o conocimientos lo más semejantes o cercanos posibles.

A través de esto, nos surge la duda de qué medidas se adoptarían en el caso de que los candidatos presentados no cumplan con los requisitos, o estos no alcancen la puntuación mínima para ir a la segunda fase (entrevista). En el supuesto de que ocurra esto, el concurso quedará desierto, por lo que habrá que abrir una nueva convocatoria.

2.3.4 La Comisión de Selección.

Como anteriormente se ha señalado, la selección y conformación del tribunal que se encargará de resolver el concurso, es decir, que valorará a los/las candidatos/as presentados/as es una función propia de los departamentos.

Los méritos aportados por los aspirantes serán juzgados por Comisiones de Selección, los cuales están compuestos por:

- Tres miembros designados por el Rector, entre los que designará al Presidente, siendo al menos uno del área de conocimiento a la que corresponde la plaza objeto de provisión.
- Dos miembros del área de conocimiento designados por el Consejo del Departamento al que pertenezca la plaza, debiendo ser de la misma área de conocimiento que la de la plaza ofertada, pudiendo ser, en su defecto, de un área afín.

En defecto de profesorado del Área de Conocimiento a la que se adscribe la plaza, se podrá designar de un área afín.

La composición definitiva de cada Comisión de Selección se publicará en los tablones de anuncios de los Departamentos correspondientes, junto con las listas definitivas de admitido y excluidos.

Todos los miembros de las Comisiones de Selección deberán ser funcionarios de carrera pertenecientes a cuerpo de funcionarios docentes universitarios y ostentar titulación oficial igual o superior a la de la plaza convocada.

Las comisiones de selección se registrarán, en cuanto a su funcionamiento, por lo dispuesto en la Ley 30/1992 de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

² Información obtenida por entrevista en profundidad en la jefatura administrativa del Departamento de Urbanismo, el 3 de Enero de 2015.

Los miembros de las Comisiones se abstendrán de intervenir cuando se dé alguna de las circunstancias previstas en el artículo 28 (Abstención) y el artículo 29 (Recusación) de la citada Ley 30/1992. Estos artículos citan:

Art.28 " Abstención".

1. Las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el número siguiente de este artículo se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.
2. Son motivos de abstención los siguientes:
 - a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
 - b) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
 - c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
 - d) Haber tenido intervención como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
 - e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.
3. La actuación de autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas en los que concurren motivos de abstención no implicará, necesariamente, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.
4. Los órganos superiores podrán ordenar a las personas en quienes se dé alguna de las circunstancias señaladas que se abstengan de toda intervención en el expediente.
5. La no abstención en los casos en que proceda dará lugar a responsabilidad.

Art.29 " Reposición".

1. En los casos previstos en el artículo anterior podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.
2. La recusación se planteará por escrito en el que se expresará la causa o causas en que se funda.
3. En el día siguiente el recusado manifestará a su inmediato superior si se da o no en él la causa alegada. En el primer caso, el superior podrá acordar su sustitución acto seguido.
4. Si el recusado niega la causa de recusación, el superior resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.

5. Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no cabrá recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que termine el procedimiento.

Anteriormente, un miembro de los sindicatos formaba parte de esta Comisión de Selección, por lo que ésta estaba formada por 6 miembros.

Los sindicatos decidieron dejar de acudir como miembros de tal comisión ya que, aparte de velar y defender los derechos de los aspirantes a la plaza convocada, el miembro representante de los sindicatos también tenía que valorar a través del baremo de medición de méritos, como cualquier otro miembro de la Comisión, a las personas que se presentaban a la convocatoria. La mayoría de veces, el representante de sindicatos no poseía los conocimientos necesarios de la plaza convocada como para valorar a los candidatos. Es por esta razón, que el miembro representante de sindicatos dejó de tener representación en la Comisión de Selección. Por lo tanto, y como se ha especificado anteriormente, el tribunal está compuesto por 5 miembros únicamente.

Hoy en día, no existe relación entre los Sindicatos y la Comisión de Selección.

2.4. Creación de Plazas.

En primer lugar, y siempre al final de cada año académico, los Departamentos elaboran su capacidad docente efectiva para el siguiente curso, a través del Plan de Ordenación Docente (POD). En él se recogen las asignaturas y créditos que se impartirán por profesor/a y área de conocimiento. Con la elaboración de este Plan los Departamentos podrán demandar el incremento de su plantilla docente o reducirla, por déficit de Recursos Humanos o por superávit, respectivamente. Así mismo, también los Centros (Escuelas y Facultades) elaboraran el suyo en relación a las titulaciones de las que son responsables.

Una vez realizado el POD departamental, se remite al Vicerrectorado de Profesorado y Orientación Académica para que proceda a su revisión y su aprobación. Este órgano será el encargado de elaborar el POD de la Universidad Politécnica de Valencia, el cual establecerá las necesidades docentes para el siguiente año académico de esta entidad y que será remitido a la Generalitat para su aprobación definitiva.

Será la Generalitat Valenciana la encargada de aprobar la creación de plazas valorando los recursos económicos que se disponen para crear estas plazas, además de evaluar los recursos humanos de los que disponen los Departamentos que piden la creación de plazas. Si la Generalitat considera que los recursos humanos son los suficientes, en vez de crearse una plaza, esa plaza será cubierta por algún otro docente de la UPV. Por el contrario si considera que los RRHH no son suficientes, dará su aprobación para la creación de la plaza.

Todo el proceso descrito anteriormente queda sintetizado en el siguiente organigrama:

Proceso de Creación de Plazas.

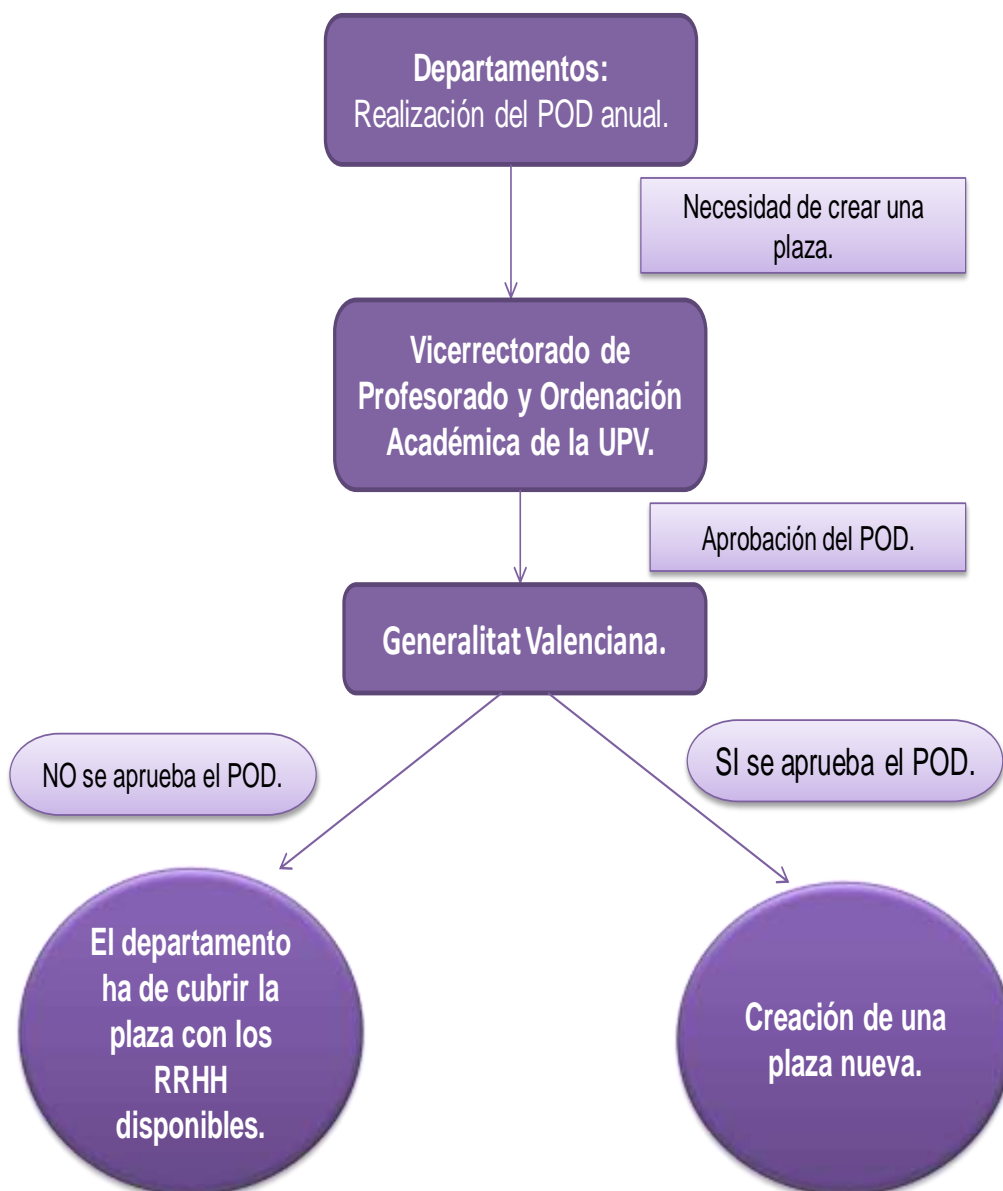


Ilustración 6: Organigrama de Creación de Plazas. Fuente Propia.

2.5 Procedimiento de Acceso como profesorado en la UPV.

Una vez explicado que es y el camino que sigue el POD, cuando la Generalitat Valenciana, a petición de la Universidad, aprueba la creación de una nueva plaza de profesor/a, los Departamentos remiten a Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica el "Formulario de Perfiles de Plazas de Profesorado Contratado" (**ANEXO I**) en la que ha constar:

- El departamento con plaza/s vacante/s.
- Área y Centro de adscripción de la plaza.
- El perfil de la plaza.
- Asignatura/s a impartir en la Universidad (de formación básica, troncales u obligatorias) pertenecientes a planes de estudios en vigor de titulaciones de grado o de 1º o 2º ciclo de planes en extinción o extinguidos. Además, podrán incluirse asignatura/s optativa/s o de libre elección de las titulaciones anteriormente indicadas o asignaturas de Postgrado oficial.

Estos formularios de perfil son remitidos a la Sección de Personal Docente e Investigador del Servicio de RRHH, para que la Unidad de concursos y oposiciones se encargue de realizar las convocatorias.

Una vez firmada la convocatoria por el rector de la UPV, sin la cual no es válido (ya que tiene otorgada la firma para este tipo de resoluciones y actos administrativos) ésta se envía al DOCV a través de una aplicación que se utiliza para ello. Además se publica en la web de RRHH de la UPV, en el tablón de anuncios electrónico en el apartado de RRHH y se envía un correo electrónico a los Departamentos interesados anunciando dicha publicación. En el anuncio se establecerá el plazo de presentación de solicitudes, siendo el mismo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente de su publicación.

La presentación de solicitudes se efectuará en el Registro General de la Universidad, en sus Registros Auxiliares o por cualquiera de los sistemas previstos en el **Art.38 de la ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común**.

"Art.38.4. Las solicitudes, escritos y comunicaciones que los ciudadanos dirijan a los órganos de las Administraciones públicas podrán presentarse:

- En los registros de los órganos administrativos a que se dirijan.
- En los registros de cualquier órgano administrativo, que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, a la de cualquier Administración de las Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares, a los Ayuntamientos de los Municipios a que se refiere el artículo 121 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, o a la del resto de las entidades que integran la Administración Local si, en este último caso, se hubiese suscrito el oportuno convenio.
- En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca.
- En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

- En cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes.

Mediante convenios de colaboración suscritos entre las Administraciones públicas se establecerán sistemas de intercomunicación y coordinación de registros que garanticen su compatibilidad informática, así como la transmisión telemática de los asientos registrales y de las solicitudes, escritos, comunicaciones y documentos que se presenten en cualquiera de los registros."

Finalizado el plazo de presentación, los servicios administrativos, recogerán del Registro General la documentación de los postulantes que se han presentado a las plazas convocadas por el Departamento.

Organismo que pasará a realizar la primera criba o preselección, en relación a que los candidatos que se han registrado cumplan con lo siguiente:

1. Tener cumplidos 16 años y no superar la edad máxima de jubilación forzosa (65 años y 2 meses)
2. No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas, o de los órganos constitucionales estatuarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para ejercer funciones similares a las correspondientes a las plazas.
En caso de ser nacional de otro Estado, deberán acreditar no hallarse inhabilitado o en situación equivalente, ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
3. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas o funciones correspondientes a las plazas convocadas.
4. Estar ejerciendo en la actualidad una actividad profesional fuera del ámbito académico universitario y haberlo hecho durante un periodo mínimo de 3 años dentro de los 5 últimos.
5. Tener nacionalidad española o ser nacional de los Estados miembros de la UE, así como los cónyuges de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la UE, siempre que no estén separados de derecho y sus descendientes y los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, sean menores de 21 años o mayores de dicha edad dependientes.
Asimismo se extiende igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.
Asimismo podrán participar los extranjeros no incluidos en los apartados anteriores con residencia legal en España.
La concurrencia de los requisitos anteriores deberá estar referida a una fecha anterior a la expiración del plazo de presentación de instancias.

El director del Departamento hace pública la lista provisional de admitidos y excluidos, dando un plazo de 5 días para la subsanación. En la lista de excluidos, al lado del nombre del aspirante se le indica el motivo de la exclusión (falta de documentación, presentar documentación fuera de plazo, no cumplir los requisitos anteriormente citados, etc.)

Concluido este plazo y atendidas las subsanaciones, en el caso de que existieran, se publica finalmente la lista definitiva de candidatos admitidos y excluidos y la composición de la comisión de selección formada por los miembros correspondientemente citados en el apartado 3.3.4 y se da comienzo al proceso de selección.

El proceso de selección constará de dos fases (Concurso de Méritos y Entrevista Personal) que la Comisión de Selección tendrá que valorar posteriormente:

1ª Fase: Concurso de méritos en el que se valorarán los méritos acreditados por los aspirantes. Se valorará hasta un máximo de 10 puntos, sin perjuicio de la puntuación por mérito preferente que pudiera corresponder. Para superar esta fase del proceso de selección será necesario alcanzar un mínimo de 3 puntos.

2ª Fase: Entrevista Personal. A los aspirantes que superen la fase de concurso, la Comisión los citará a una entrevista personal para perfilar la selección definitiva que versará sobre sus méritos, historial académico, investigador y profesional, y sobre todo aquellos aspectos que la Comisión considere relevantes relacionados con el perfil docente de la plaza. Esta segunda fase del proceso de selección se valorará hasta un máximo de 4 puntos, siendo necesario para superarla alcanzar un mínimo de 2 puntos.

Los aspirantes extranjeros deberán superar, en el caso de que así lo estime la Comisión de Selección, una prueba específica para acreditar el conocimiento de castellano a nivel de conversación y escritura.

En su caso, también se deberá superar una prueba específica para acreditar el conocimiento del idioma en el que se requiera la impartición de las asignaturas según indique la convocatoria.

Cuando finalicen las dos fases de este procedimiento, únicamente podrán ser elegidos el número de personas que coincida con las plazas, es decir, que el número de personas que pasen ambas fases no podrán exceder el número de plazas convocadas.

Para evaluar los méritos aportados por los participantes en la primera fase, se utilizará el baremo de medición de indicadores para las figuras de Ayudante Doctor, Contratado Doctor y para el objeto de nuestro trabajo, el Profesor Asociado, el cual podemos ver en el **Anexo II**. A este método de evaluación le dedicaremos el capítulo siguiente, donde se detallarán todos los apartados que conforman este baremo para conocer qué y cómo se miden los méritos aportados por los postulantes.

Capítulo 3: Diagnóstico. Análisis del Sistema de Indicadores de Medición.

3.1 Introducción.

Una vez desarrollado el "Modelo de Gestión actual" que se administra la UPV, pasamos a estudiar y analizar el sistema de indicadores a través del cual se miden los méritos curriculares aplicados a la figura de Profesor Asociado en la Universitat Politècnica de València, objeto de estudio de nuestro trabajo. Indagaremos en cada uno de sus apartados explicando aquellos aspectos que se puntuarán en cada uno de los grandes ámbitos, para así, finalmente determinar si estos medidores son realmente eficientes a la hora de elegir al candidato y en relación a las funciones que normativamente se establecen para la figura de Profesor Asociado.

Antes de continuar, señalaremos que el sistema de indicadores utilizado para la valoración de méritos aportados por los candidatos, es el mismo que se utiliza para evaluar candidatos/as a cubrir plazas en otras figuras docentes, como son Ayudante Doctor y Contratado Doctor. Aspecto que llama, notablemente, la atención, puesto que las funciones que se les atribuyen a las figuras mencionadas anteriormente difieren sustancialmente.

3.2 Descripción y análisis de indicadores.

Los indicadores recogidos en el baremo de mediciones para el curso de méritos se organizan en cinco grandes ámbitos o áreas, que son valorados individualmente en la primera fase del concurso. Estos ámbitos se clasifican de la siguiente manera:

1. Expediente Académico
2. Docencia
3. Investigación
4. Experiencia Profesional
5. Otros méritos.

Pasamos, por tanto, a continuación, a describir y analizar cada una de estas áreas y sus componentes, es decir cada uno de los indicadores cuantitativos de los que se compone cada una, a fin de evaluar su eficacia y establecer debilidades y fortalezas de dicho sistema, en relación a lo que competen sus funciones a la figura del profesor asociado.

Antes de proseguir, es necesario señalar que en todas las áreas aparece un mismo indicador que se repite. Hablamos del “**Coefficiente de idoneidad y afinidad al perfil**”, coeficiente que ha de ser puntuado de 0,1 a 1; el/los criterio/s para asignar

calificación, dentro de esa horquilla, a cada uno de los aspirantes, y que dicho/s criterio/s los establecerá la Comisión de Selección.

3.3 Recogida y Descripción del modelo de indicadores por áreas.

3.3.1 Expediente Académico (A)

Esta área de evaluación se basa en la medición de la vida académica que posee el concursante que se presente al concurso convocado para la plaza de Profesor Asociado, siendo los siguientes criterios, los que se valoraran en esta área:

1. La nota media del expediente sobre 10. El baremo de medición de esta sección podrá ir desde 1 punto hasta los 10 puntos.
2. Premio extraordinario Fin de Carrera de carácter Nacional o Autonómico. Podrá alcanzar hasta 1 punto como máximo.
3. La suma de los dos puntos anteriores, hasta alcanzar un máximo de 10 puntos entre los dos.
4. El coeficiente de idoneidad y afinidad del perfil.

Cuadro 1 - "Expediente Académico"

1 – EXPEDIENTE ACADÉMICO		CANDIDATO									
a) A1 = N	(N= nota media expediente sobre 10)										
b) A2 = PE	(PE = Premio extraordinario Fin de carrera, de carácter nacional o autonómico) <i>Máximo 1 punto</i>										
c) A1 + A2	<i>(máximo = 10 puntos)</i>										
d) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil (de 0,1 a 1)											
1) BAREMACIÓN EXPEDIENTE A= (c * d)											

Fuente: Depto. Recursos Humanos de la UPV.

Finalmente, se calcula la puntuación obtenida en esta área a través del siguiente fórmula: el producto de c) por d). Recordemos que d) es el *Coeficiente de idoneidad* establecido por el tribunal evaluador.

3.3.2 Docencia (B)

La segunda área o ámbito, denominado “Docencia”, recoge las actividades docentes realizadas por el/los aspirantes, a lo largo de su vida laboral, y la valoración de las mismas. La Comisión, encargada de valorar, puntuará los siguientes aspectos:

1. La docencia universitaria impartida durante años anteriores (B1).

La docencia universitaria que los aspirantes hayan impartido en años anteriores se calculará a través de la fórmula:

$$B1 = 2 \sum fi * \text{Coef. Dedicación}$$

B1 será la resultante de multiplicar por 2 el sumatorio del producto entre el factor de calidad de la encuesta en los años (i) que se ha impartido docencia universitaria, por el Coeficiente de dedicación, pudiendo ser este coeficiente de tiempo completo TC = 1 punto o ser a tiempo parcial TP = 0,5 puntos.

El factor de calidad (f) de la encuesta de cada año (i) podrá valorarse de dos formas diferentes:

- $f_i = 1,2$ puntos, si la nota de la encuesta es ≥ 7
- $f_i = 1$ en el resto de casos.

Este apartado solo podrá alcanzar hasta un máximo de 6 puntos con la valoración de todos los factores descritos anteriormente.

2. Los años de docencia oficial no universitaria (B2).

Los años de docencia oficial no universitaria se medirán mediante la siguiente fórmula:

$$B2 = A2 * 0,3$$

Siendo B2 la resultante del producto entre los años de docencia no universitaria (A2) por 0,3, (coeficiente de peso asignado oficialmente en el procedimiento). Este indicador (docencia oficial no universitaria) únicamente podrá alcanzar un máximo 2 puntos.

3. Libros o artículos docentes escritos por el aspirante (B3).

El indicador establecido para medir esta variable es el siguiente:

$$B3 = \sum L1 * Cna$$

Representando B3, por el producto entre el sumatorio de Libros o artículos docentes escritos por el aspirante (L1), y el Coeficiente relativo al nº de autores que firman el trabajo (Cna). Para establecer la puntuación obtenida se puntualiza lo siguiente:

- Libros publicados con ISBN = 2 puntos.
- Libros sin ISBN = 1 punto
- Artículo/s docente/s Internacional/es = 1 punto por cada uno
- Artículo/s docente/s nacional/es = 0.25 puntos por cada uno.

EL coeficiente numero de autores que firman los trabajos descritos anteriormente (libros y artículos) (Cna), será valorado de la siguiente forma por libro y articulo:

- nº de autores ≤ 4 = 1 pto
- nº de autores = 5 = 0,8 ptos.
- nº de autores = 6 = 0,6 ptos.
- nº de autores ≥ 7 = 0,5 ptos.

Este indicador podrá alcanzar hasta un máximo de 2 puntos.

4. Comunicaciones en congresos docentes (B4).

La variable siguiente, comunicaciones a congresos docentes, se operacionaliza para su medición a través de la siguiente ecuación:

$$B4 = \sum C1 * Cna$$

Siendo B4 el producto entre el sumatorio de las comunicaciones en congresos docentes (C1) por el Coeficiente relativo al nº de autores (Cna) que firman el trabajo (cuya valoración a aplicar ha sido recogida en el apartado anterior).

En cuanto a las comunicaciones en congresos docentes (C1), la puntuación a aplicar está condicionada por el tipo de congreso docente, de la siguiente forma:

- Internacionales= 0,5 puntos.
- Nacionales= 0,25 puntos.

Este indicador tendrá como puntuación máxima 1 punto.

5. Participación en Proyectos y Programas de mejora docente (B5).

$$B5=P$$

La participación en Proyectos y Programas de mejora docente se representará mediante B5 = P, pudiendo hasta 1 punto. Esta variable no se operacionaliza.

6. Cursos o programas de formación docente (B6).

Se calcula en relación al número de cursos o programas de formación docente (C2), en relación al siguiente criterio:

- Por cada 100 horas de curso o programa de formación se obtendrá 1 punto, siendo el máximo alcanzable de 2 puntos para esta sección.

7. Una vez obtenidos todos los indicadores parciales, descritos anteriormente, para el área de Docencia, se procede a realizar el sumatorio de los puntos obtenidos en la medición de cada variable:

$$(g) B1+B2+B3+B4+B5+B6$$

El resultado de este sumatorio no puede superar los 10 puntos.

8. Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil.

En último lugar, y al igual que en todas las áreas que se han de medir, se establecerá el *Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil* que, para el caso, ha propuesto tribunal evaluador, concepto explicado en líneas anteriores.

Finalmente, se obtendrá la valoración alcanzada en el área de Docencia (B) a través del producto entre (g), que integra la suma de B1+ B2+B3+B4+B5+B6, y el apartado (h), *Coeficiente de Idoneidad*.

Sintéticamente se expresa en el siguiente cuadro.

Cuadro 2 - " Docencia".

2 – DOCENCIA		CANDIDATO									
a) $B1 = 2 \sum f_i * \text{Coef. dedicación}$	(f_i = factor calidad encuesta en el año i de docencia universitaria impartida) <i>Máximo 6 puntos</i>										
b) $B2 = A2 * 0,3$	($A2$ =años de docencia oficial no universitaria) <i>Máximo 2 puntos</i>										
c) $B3 = \sum L1 * Cna$	$L1$ =Libros o artículos docentes Con ISBN =2 puntos										

	<p>Sin ISBN= 1 punto</p> <p>Artículo docente Internacional = 1 punto</p> <p>Artículo docente nacional: 0,25 puntos</p> <p>Cna = Coef. nº autores</p> <p><i>Máximo 2 puntos</i></p>										
d) $B4 = \sum C1 * Cna$	<p>C1=comunicaciones en congresos docentes</p> <p>Internacional= 0,5 puntos</p> <p>Nacional= 0,25 puntos</p> <p>Cna = Coef. nº autores</p> <p><i>Máximo 1 punto</i></p>										
e) $B5 = P$	<p>(P=Participación en Proyectos y Programas de mejora docente, <i>máximo 1 punto</i>)</p>										
f) $B6 = C2$	<p>(C2=Cursos o programas de formación docente, 100 horas=1 punto.</p> <p><i>Máximo 2 puntos</i>)</p>										
g) $B1+B2+B3+B4+B5+B6$	<i>(máximo = 10 puntos)</i>										
h) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil (de 0,1 a 1)											
2) BAREMACIÓN DOCENCIA $B= (g * h)$											

Fuente: Depto. Recursos Humanos.

3.3.3 Investigación (C)

En el área de Investigación, la Comisión de Selección será la encargada de valorar los siguientes méritos aportados por los participantes a cubrir la plaza convocada:

1. Las publicaciones de investigación (C1).

Se valorarán las publicaciones de investigación mediante la siguiente expresión:

$$C1 = \sum R * Cna * Cpa$$

Siendo C1 el resultado del producto del número de publicaciones de investigación y el Coeficiente Relativo al nº de autores que firman el trabajo, ya explicado en el apartado de "Docencia" en la sección c). El resultado de este producto, se volverá a multiplicar por el Coeficiente de productividad del área (Cpa), que estará definido, en este apartado y en todos aquellos en los que aparezca, por el tribunal.

En las publicaciones de investigación se establecen diferentes tipos, en relación al lugar de publicación, variando la puntuación obtenida, que ha de tener en cuenta la Comisión de Selección a la hora de valorar esta sección. A continuación se recoge los diferentes tipos que se establecen:

- Artículo en revista de investigación indexada en el Journal Citation Reports (JCR) o en otros índices de impacto reconocido por CNEAI, y congresos reconocidos por el CNEAI (2 Puntos)
- Artículos revista de difusión internacional no indexada (1 punto)
- Artículo revista de difusión nacional no indexada (0,5 puntos)
- Libro investigación o capítulo de libro de investigación con ISBN en editorial de prestigio (1 punto)
- Exposición, comisariado y premio de carácter internacional competitivo (1,5 puntos)

La puntuación máxima que podrá alcanzar este apartado será de 8 puntos.

2. Comunicación de Congresos. (C2)

Este apartado es muy similar al descrito en el apartado anterior, en la letra d). Se valorará el sumatorio de la comunicación de congresos internacionales y nacionales (C). A continuación, el resultado del producto de este anterior con el coef. relativo al nº de autores que firman el trabajo, se volverá a multiplicar por el Coeficiente de productividad del área, indicador definido por la Comisión de Selección. La ecuación que se utilizará, y que se ha descrito anteriormente es la siguiente:

$$C2 = \sum C * Cna * Cpa$$

Además de lo descrito en la ecuación anterior, se evaluará la Exposición, comisariado y premio de carácter nacional competitivo (0,5 puntos)

3. Patentes y Registro de la propiedad intelectual (C3).

En este apartado, se realizará el sumatorio de las Patentes internacionales y nacionales en explotación (2 puntos), las patentes nacionales con examen (0,4 puntos) y el registro de la propiedad intelectual (0,4 puntos). Una vez realizado el sumatorio, el producto de este y el Coeficiente de productividad del área (indicador definido por los tribunales) formarán el resultado final.

La ecuación utilizada para alcanzar un máximo de 2 puntos, es el siguiente:

$$C3 = (P1+P2+R) * Cpa$$

Siendo:

- P1 = Patentes internacionales y nacionales en explotación.
- P2= Patentes nacionales con examen.
- R= Registro de la Propiedad.

4. Proyectos y Contratos de investigación (C4).

La ecuación utilizada para la medición de proyectos y contratos de investigación es la siguiente:

$$C4 = (Q+R) * Cpa$$

Esta ecuación representa el sumatorio de los proyectos de investigación competitivos (Q) que podrán alcanzar hasta un máximo de 2 puntos y los contratos de investigación con participación de empresas privadas (R) que podrán ser puntuados hasta 1 punto. El resultado de este sumatorio, se multiplicara por el resultado obtenido en el Coeficiente de productividad del área.

5. Otros méritos (C5).

Además de evaluar todos los méritos descritos anteriormente, la Comisión de Selección también se valorara otros méritos (O) como:

- Programa incorporación doctores
- Beca investigación Postdoctoral
- Editor de revistas indexadas
- Revisor artículos revistas indexadas
- Otras acciones expositivas artísticas y literarias.

El resultado final será el producto del sumatorio de estos méritos, con el Coeficiente de productividad del área estipulado por dicha Comisión. En esta sección se podrá obtener como máximo 1 punto.

$$C5 = O * Cpa$$

6. El apartado f) es el sumatorio de todos los apartados anteriores. La ecuación para obtener una puntuación máxima de 10 puntos es la siguiente:

$$C1+C2+C3+C4+C5$$

7. Para finalizar este ámbito, y como ha surgido con las anteriores áreas, se valorará el "Coeficiente de Idoneidad", ya descrito al principio de el apartado.

Por último, veremos en forma de cuadro resumen, todo lo descrito anteriormente:

Cuadro 3 - " Investigación"

3 – INVESTIGACIÓN		CANDIDATO									
a) $C1=\sum R*Cna*Cpa$	<p>R = publicaciones de investigación;</p> <p>Artículo revista de investigación indexada en el Journal Citation Reports –JCR- o en otros índices de impacto reconocido por CNEAI, y congresos reconocidos por CNEAI = 2 puntos.;</p> <p>Artículo revista de difusión internacional no indexada = 1 punto;</p> <p>Artículo revista de difusión nacional no indexada = 0,5 puntos;</p> <p>Libro investigación o capítulo de libro de investigación con ISBN en editorial de prestigio = 1 punto.</p> <p>Exposición, comisariado y premio de carácter internacional competitivo=1,5 puntos</p> <p><i>(Máximo de todo el apartado 8 puntos)</i></p>										
b) $C2=\sum C*Cna*Cpa$	<p>(C = comunicación congreso; internacional =0,5 puntos; nacional = 0,25 puntos; Cna = Coeficiente nº autores.</p> <p>Exposición, comisariado y premio de carácter nacional competitivo=0,5 puntos</p> <p><i>Máximo 2 puntos)</i></p>										
c) $C3=(P1+P2+R)*Cpa$	P1= Patentes internacionales y										

3.3.4 Experiencia Profesional (D)

La experiencia profesional es uno de los apartados de baremación que menos indicadores de medición tiene para evaluar. A continuación veremos cuáles son:

1. Actividad Profesional (D1).

La Comisión de Selección se encargará de evaluar la actividad profesional anterior al proceso de selección que posean todos los candidatos presentados para cubrir la plaza convocada. Este apartado podrá evaluarse hasta 10 puntos como máximo.

2. b) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil.

Como en todos los perfiles anteriores se evaluará este coeficiente, descrito ya al principio del capítulo.

Posterior a la descripción de todos los apartados que contiene la " Experiencia Profesional", veremos, como hemos hecho con todos los perfiles, la representación en un cuadro resumen, el baremo de medición.

Cuadro 4 - " Experiencia Profesional".

4 – EXPERIENCIA PROFESIONAL		CANDIDATO									
a) D1 = A	(A = Actividad profesional: <i>máximo 10 puntos</i>)										
b) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil (de 0,1 a 1)											
4) BAREMACIÓN PROFESIONAL D= (a * b)											

Fuente: Depto. Recursos Humanos de la Universitat Politècnica de València.

El apartado final de este perfil, como en todos los anteriormente comentados, se calificará la baremación profesional del candidato (D). Esto se realizará a través del producto entre los apartados a) y b)

3.3.5 Otros Méritos (E)

Además de evaluar todos los perfiles nombrados anteriormente, la Comisión de Selección tendrá en cuenta otros méritos que deberán aportar los participantes. Estos serán:

1. Idiomas Acreditados (E1).

Los idiomas que se valoraran en este apartado podrán ser de dos tipos:

- Idiomas extranjeros, que siempre tendrán que estar acreditados por un certificado o título oficial de la Escuela de Idiomas. Esto podrá alcanzar una puntuación máxima de 3 puntos.
- Valenciano, el cual dependiendo de su grado de conocimiento se evaluará de la siguiente forma:
 - o Título Superior: 3 puntos
 - o Título Mitjà: 2 puntos
 - o Título Elemental: 1 punto.

Este apartado completo, se evaluará hasta 5 puntos como máximo.

2. Otras titulaciones y becas (E2). Máx.2 puntos
3. Otros másteres y cursos no considerados (E3). Max.1 punto
4. Exposiciones, premios, etc. (E4) Máx.2 puntos
5. Gestión y representación universitaria. Máx.1 punto
6. Este apartado será el sumatorio de los anteriores pudiendo representarse de la siguiente forma:

$$E2+E3+E4+E5$$

En este apartado se podrá alcanzar una puntuación de 5 puntos como máximo.

7. Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil. (Descripción en la Introducción de este capítulo)

Tras la descripción de todos los apartados que posee el perfil " Otros méritos", a continuación podremos ver en un cuadro resumen su representación en el baremo:

Cuadro 5 - " Otros Méritos".

5 – OTROS MÉRITOS		CANDIDATO									
a) E1 = I	I = Idiomas acreditados: - Idiomas extranjeros acreditados por certificados oficiales o títulos de la Escuela de idiomas. <i>Máximo 3 puntos.</i> - Valenciano: -Superior = 3 puntos; -Mitjà= 2 puntos; -Elemental = 1 punto.										

	Máximo en todo el apartado 5 puntos.																		
b) E2 = T	T = Otras titulac.y becas: máx. 2 puntos																		
c) E3 = M	M = Otros másteres y cursos no considerados: máximo 1 punto																		
d) E4 = P	P=exposiciones, premios, etc.: máx. 2 ptos																		
e) E5=Q	Q= Gestión y representación universitaria máximo 1 punto																		
f) E2 + E3 + E4 + E5	(máximo 5 puntos)																		
g) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil (de 0,1 a 1)																			
5) BAREMACIÓN OTROS MÉRITOS E= (f * g)+a																			

Fuente: Depto. Recursos Humanos de la Universitat Politècnica de València.

En el apartado final, se realizará la evaluación de otros méritos (E) a través del producto de los apartados f) y g).

Además de los méritos tratados en las líneas anteriores, también se tendrán en cuenta los llamados " Méritos Preferentes". Estos méritos son dos:

- a) Estar acreditado (o habilitado) para el acceso a Cuerpos de funcionarios Docentes Universitarios, el cual se puntuará con 0,2 si es así. Por el contrario se puntuará con 0 si no se cumple este requisito.
- b) Para la figura de Profesor Ayudante Doctor: Estancias del candidato en Universidades o Centros de investigación distintos de la Universidad Politécnica de Valencia. Esto se valorará con 0,1 por cada mes de Docencia en otras Universidades diferentes a la UPV.

A continuación, se puede observar un cuadro resumen de cómo está representado en el baremos de medición:

- MÉRITO PREFERENTE	CANDIDATO									
a) Estar acreditado (o habilitado) para el acceso a Cuerpos de funcionarios Docentes Universitarios = 0,2 (su valor es 0 en otro caso)										

b) Para la figura de Profesor Ayudante Doctor: Estancias del candidato en Universidades o Centros de Investigación distintos de la UPV = máx. 0,01 por mes de estancia. <i>Máximo 0,1 puntos.</i>										
6) COEFICIENTE DE MÉRITO F= (a+b) ; Máximo 0,3 puntos										

Cuadro 6 - " Mérito Preferente". Fuente: Depto. Recursos Humanos.

Por último, y para acabar con este apartado, se realiza la Baremación del Coeficiente de los méritos preferentes (F), siendo esta la suma entre los dos apartados que componen este perfil.

3.3.6 Resumen (F)

Para acabar con la evaluación de cada candidato, se realizará un Resumen de todos los perfiles anteriores para obtener una puntuación final. Así pues, veremos cada uno de los apartados que compondrán este resumen a continuación:

Cuadro 7 - " Resumen".

RESUMEN		CANDIDATO									
a) A * Pa	(Pa = peso en tanto por uno del expediente académico)										
b) B * Pb	(Pb = peso en tanto por uno de docencia)										
c) C * Pc	(Pc = peso en tanto por uno de investigación)										
d) D * Pd	(Pd = peso en tanto por uno de experiencia profesional)										
e) E * Pe	(Pe = peso en tanto por uno de otros méritos)										
PUNTUACION FASE VALORACIÓN CURRICULUM											
(S) = (A * Pa) + (B * Pb) + (C * Pc) + (D * Pd) + (E * Pe)											
COEFICIENTE DE MÉRITO (F)											
PUNTUACIÓN FINAL = (S * (1+F))											

Fuente: Depto. Recursos Humanos de la Universitat Politècnica de València.

Una vez evaluado el candidato a través del baremo de mediciones y siguiendo todas la pautas descritas anteriormente, aquellos que hayan superado un mínimo de 3 puntos sobre 10, pasarán a la segunda fase, denominada "la Entrevista personal".

3.4 Análisis y reflexión sobre el modelo de indicadores.

Después de la descripción realizada, en las próximas líneas, se aborda el análisis de dicho sistema de indicadores, por áreas y de forma individualizada y, finalmente, desde una mirada global.

Recordando la normativa de la UPV, rememoramos que la figura del profesor asociado se describe como la de un profesional de reconocido prestigio, que acredita su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, durante un periodo mínimo de 3 años dentro de los 5 últimos años y que realiza distintas funciones, como por ejemplo, "desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesional a la Universidad (Ley Orgánica 4/2007 de Abril) de Universidades.

Es por ello, que debemos reflexionar sobre las grandes áreas establecidas para la valoración curricular del/los candidatos/as, los diferentes indicadores que recogen y el peso final que el sistema de indicadores de la UPV establece por área de baremación para este tipo de contratación. Dicha reflexión se encamina a recoger ventajas y desventajas del procedimiento.

Para ello, nos remitimos a entrevistar a personal docente que ha sido miembro de Tribunales de Valoración Curricular para la cobertura de las plazas, objeto de estudio, lo que los convierte en sujetos documentados y conocedores del tema. En el **Anexo IV**, se puede ver qué tipo de preguntas se le han realizado a estos profesionales para la obtención de la siguiente información.

3.4.1 Expediente académico.

Principalmente, este área no se utiliza como un determinante para realizar una primera criba. Es decir, aunque el candidato/a no posea una titulación a fin con el perfil que se solicita, se continúa valorando el resto de meritos aportados.

Además, los apartados A1 "Nota media del Expediente" y A2 "Premio extraordinario Fin de Carrera" pueden resultar definitivos a la hora de valorar a los postulantes. La figura de profesor asociado, como bien se define, es un profesional de reconocido prestigio que viene de fuera de la institución a impartir los conocimientos que posee a los alumnos de la Universidad, y que éste haya obtenido una buena nota o un premio extraordinario de Fin de Carrera no garantiza que realice mejor su trabajo en cuanto a comunicador, es decir, transmisor de conocimiento para la enseñanza y el aprendizaje, que otro candidato que tenga una nota más baja en el expediente académico.

3.4.2 Docencia.

En el área de Docencia, y en base a las respuestas de las personas que han formado parte de alguna Comisión de Selección, los apartados que no están explicados con precisión, para que a la hora de valorar no haya ningún problema son:

- El factor de calidad de la encuesta, medidor que se encuentra en el apartado B1 y que consiste en la puntuación obtenida anualmente en unas encuestas donde el alumnado valora al docente en sus competencias. Este tipo de encuestas no se realizan en todos los centros educativos, ni en todas las instituciones universitarias, por lo que, es una ventaja para aquellos que ya hayan pertenecido a instituciones que si realicen dicha encuesta, como es la UPV.
- En el apartado B2, los años de docencia no universitaria se multiplican por 0,3. No existe ninguna razón aparente por la cual se estipule 30% como indicador, es decir, se sobreentiende que quién estableció el baremo decidió que se valorase de esta manera para todos los candidatos.
- Por último, en el apartado B5 se evalúa la Participación en Proyectos y Programas de mejora docente, es decir, la participación de los candidatos en el desarrollo o creación de mejora educativa e innovación principalmente (ej. Métodos de evaluación). Estos proyectos han de estar valorados por el Centro de Formación Permanente de la Universidad Politécnica.

3.4.3. Investigación.

En el apartado de investigación, el Cpa (Coeficiente de productividad del área) ha de estar definido por los tribunales. Este coeficiente mide qué y cuántas publicaciones ha realizado el candidato en los medios de impacto social. Los artículos de investigación publicados en las revistas tienen medidas de calidad, que se publican por percentiles. Lo que no queda esclarecido, y ninguno de las personas entrevistadas conocen, es como se valora realmente este indicador para alcanzar la máxima puntuación para la figura de Asociado o si ha de seguirse una escala de medidores para evaluarlo, cosa que dificulta tanto al tribunal como al candidato a la hora de evaluar o aportar méritos respectivamente.

3.4.4. Experiencia Profesional.

Está considerado como el ámbito más importante para evaluar la figura de profesor Asociado. Sin embargo, es el área en la cual se mide únicamente la actividad profesional anterior al concurso de cada candidato. Lo que no queda realmente esclarecido es:

- La cantidad mínima o máxima de años de experiencia profesional que se valorará. Esto puede ser un factor de desigualdad para los concursantes.

3.4.5. Otros Méritos. Mérito Preferente.

En el área de otros méritos, la valoración o puntuación, para la figura de Prof. Asociado, que se le da a " Idiomas Acreditados" es la misma para todos los idiomas, siempre y cuando vayan acompañados de un documento oficial que lo acredite. Sin embargo, debería de realizarse una escala con los idiomas de mayor importancia a nivel internacional, puesto que no es razonable que se le otorgue la misma puntuación a quien posee una titulación de Inglés, idioma universal para la ciencia , y a quien posee una titulación de un idioma que no se utiliza a nivel mundial.

3.4.6. Resumen.

Para realizar el resumen de todos los meritos que se ha valorado a lo largo del baremo, es necesario obtener el producto de cada gran área y el peso final que se le otorga a la figura de asociado.

En base a los pesos que se le otorgan a cada una de las áreas y con la referencia de las personas entrevistadas, deberían de restablecerse los pesos, sobre todo el del apartado de "Experiencia profesional", siendo este incrementado.

Una vez se han analizado puntualmente cada gran área perteneciente al baremo, se pasará a analizar y reflexionar sobre el baremo en general. Empezando por:

- Coef. de idoneidad.
El coeficiente de idoneidad aparece en todas las grandes áreas, pero no existe una escala para medir este factor. Los miembros de la comisión deben de llegar a un acuerdo en la reunión de constitución para que todos los miembros puntúen por igual a los concursantes. Esto puede resultar demasiado subjetivo, ya que los miembros de la comisión pueden utilizar este factor para ensalzar la puntuación de algún candidato.
- Tiempo que se tarda en valorar a cada candidato.
Teniendo en cuenta las entrevistas realizadas, se concluye que el tiempo que se tarda en puntuar el currículum de cada candidato es aprox. 2 horas, por lo que deducimos que es mucho tiempo si en un concurso se presentan alrededor de 30 personas (como es el caso en los últimos años).
- Resultados publicados. Los resultados de cada candidato, es decir, la puntuación obtenida al finalizar la valoración de meritos, estarán publicados en el tablón de anuncios del departamento, en el tablón de anuncios electrónico y en los medios pertinentes. Lo que no se publica son las operaciones realizadas y los resultados de cada apartado en concreto perteneciente a cada área.

○ **Entrevista Personal de los candidatos.**

Tal y como se ha señalado anteriormente, la entrevista personal es la segunda y última fase del concurso para la selección de PDI asociado.

En las próximas líneas trataremos este procedimiento, a modo descriptivo, por considerarlo necesario, pero teniendo en cuenta que su análisis no forma parte del objeto de este TFC.

Como se ha mencionado anteriormente, la entrevista personal de los candidatos preseleccionados, es la segunda fase del procedimiento de selección de personal docente e investigador asociado, en la Universitat Politècnica de València. Esta fase solo la podrán realizar aquellos aspirantes que hayan obtenido una puntuación igual o superior a 3 puntos, siendo la puntuación máxima de 10 puntos.

El fin de la entrevista personal es apreciar y conocer las habilidades funcionales y competenciales de los aspirantes en base al cargo que van a desempeñar en la institución para la cual se les contrata, en este caso como Profesor Asociado en la Universidad Politécnica de Valencia.

La entrevista la realizan los mismos componentes de la Comisión de Selección, quienes han valorado anteriormente el currículum de cada candidato. La Comisión puede llegar a un acuerdo para realizar las mismas preguntas a todos los candidatos o realizar preguntas aleatorias haciendo hincapié en aquellos aspectos que más destaquen o llamen la atención del candidato.

Las preguntas realizadas pueden dividirse en dos grandes campos:

- Preguntas dirigidas al perfil personal del entrevistado: preguntas generales sobre aficiones e intereses, suelen servir para romper el hielo.
- Preguntas dirigidas a conocer la experiencia del candidato: Cuestiones orientadas a conocer más sobre la experiencia y competencias laborales desempeñadas anteriormente. Se utilizan también, para comprobar la información contenida en el currículum. Muchas de estas pueden estar dirigidas a examinar los conocimientos poseídos sobre la materia para la cual se ha convocado la plaza. Son las más comunes.

Capítulo 4: Análisis DAFO.

Tras el Análisis y reflexión de todas las grandes áreas que posee el Sistema de Medición de Méritos y del baremo general, en este apartado se elabora un DAFO que recoge las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades detectadas a lo largo del estudio realizado para cubrir los objetivos asumidos en este TFC. Para realizar este análisis DAFO se han tenido como referencia los resultados objetivos a través de las herramientas provenientes de las técnicas de investigación cualitativas (entrevistas SEMINESTRUCTURADAS), recogidas en el capítulo de metodología.

4.1 Entorno Interno.

4.1.1 Debilidades.

En primer lugar, se detallarán las debilidades existentes en el sistema de valoración de méritos para personal docente e investigador en la figura de profesor asociado y todo lo relacionado con este proceso.

- **El baremo de medición:** El baremo que se utiliza para valorar los méritos de los/as postulantes a cubrir una plaza de Profesor Asociado, no solo se utiliza para esta figura, si no que, se utiliza para valorar otras dos figuras que no tienen nada que ver, ni en competencias, ni en contratación, con la figura de Profesor Asociado. La única pequeña diferencia son los pesos de las grandes áreas que se le otorga a cada figura, factor insuficiente para hacer la distinción. Además, existen indicadores que presentan sombras en relación a lo que se quiere evaluar o la forma en la que se ha de hacer, puesto que no existen unas pautas que lo determinen. Esto es una gran desventaja para los/las candidatos/as, pero también para la Comisión de Selección ya que complica el proceso. Para finalizar con el apartado de baremo, la información recogida en esta investigación recalca el inconveniente existente en la fase de entrevista personal: no existe un patrón que han de seguir todos los miembros con todos los/as postulantes al puesto que hayan pasado la primera fase, por lo que la entrevista personal está considerada como una entrevista improvisada según el candidato.
- **El tiempo:** Así pues, se procede a explicar la que se considera la mayor desventaja del proceso, el tiempo. Desde que se descubre que existe una necesidad de creación de una plaza hasta que ésta finalmente se cubre pasan aproximadamente 2-3 meses, lo que se considera mucho tiempo. Además, otra desventaja en relación con este tema, es el tiempo que tarda cada miembro del jurado en valorar todos los méritos aportados por cada candidato/a (1 hora y media - 2 horas aprox.). Tanto el proceso de creación como el proceso de valoración hacen que el proceso sea lento.
- **Posible imparcialidad de los miembros de la Comisión de Selección:** Puede no existir total imparcialidad en alguno de los componentes de este Tribunal a la hora de valorar a los/as candidatos/as. Esto quiere decir, que

algunas veces una plaza convocada se ha cubierto con personas allegadas a algún miembro de la Comisión, quién anteriormente propuso y apoyó la creación de dicha plaza.

- **Dificultades de Rectorado para la creación de plazas:** Como se ha comentado en apartados anteriores, Rectorado pone dificultades a la hora de crear una plaza, ya sea para la figura de profesor asociado o para cualquier otra.
- **Pocos recursos económicos:** Es una de las causas por la que la debilidad anterior se produce, puesto que la entidad muchas veces no posee recursos económicos suficientes para la creación/cobertura de plazas.

4.1.2 Fortalezas.

Las fortalezas que tiene el proceso de valoración de candidatos/as para la cobertura de una plaza de PDI Profesor Asociado son:

- **Profesionales Implicados:** Los profesionales que forman parte de este proceso de selección, ya sean los de la Comisión de Selección o los que pertenecen al Departamento en el que se crea la plaza, entre otros, muestran una implicación total en el proceso. Algunos de los miembros que forman parte de la Comisión de Selección, además de haber creído en la necesidad de la creación de la plaza para el departamento concreto, son profesionales pertenecientes a este departamento, por lo que conocen a la perfección el área y el perfil para el cual se ha convocado la plaza. Esto se resume en que, los miembros de la comisión tendrán más facilidad a la hora de saber si el/la candidato/a es válido/a o no para la plaza, pues conocen de primera mano las necesidades del departamento, así como la materia a impartir una vez resuelta la convocatoria. Además, los miembros pertenecientes a este Tribunal se reúnen antes de valorar a cada candidato/a para ponerse de acuerdo en algunas pautas y establecer una escala de medición, muy necesarios por otra parte, en algunos aspectos del baremo. ~~Esto no siempre ocurre.~~
- **Avances Tecnológicos:** La entidad está al día con los avances tecnológicos. Por ejemplo, las notificaciones, tanto de convocatoria, entrega de documentación, o resolución de la convocatoria entre otras, además de poder consultarse personalmente en el edificio correspondiente al Departamento, también se puede realizar de forma on-line. Esto facilita el proceso tanto a los postulantes a la plaza como a los demás profesionales que intervienen en el procedimiento.

4.2 Entorno Externo.

Una vez ya descritas las debilidades y fortalezas que se consideran, pasamos a hacer un análisis del entorno tanto del procedimiento como de la entidad (UPV) para conocer qué se puede mejorar y qué amenazas acechan para poder prevenir.

4.2.1 Amenazas.

Las amenazas detectadas en el proceso son las que, en primera instancia, la entidad ha de afrontar:

- **Candidatos/as poco afines con el perfil convocado:** Esta amenaza cada vez se da con más frecuencia, es decir, cada vez se presentan más candidatos/as con perfiles no afines a la plaza convocada, derivado de la titulación académica que poseen. Esto desemboca en una prolongación excesiva de tiempo dedicado a la baremación curricular.

4.2.2 Oportunidades.

Por último, se comentan las oportunidades detectadas tras el análisis del procedimiento:

- **Nuevas Tecnologías:** Tanto la entidad como el proceso en particular ha de evolucionar con las nuevas tecnologías. Esto servirá como una gran mejora tanto como para acceder, consultar y entregar la documentación de la convocatoria, pero sobretodo será una gran mejora para evaluar a los candidatos, lo que permitirá que el proceso se acelere.
- **Aspecto Cultural:** Que la UPV tenga profesionales que quieran impartir conocimientos en sus facultades/escuelas es una gran ventaja que dará mayor calidad y prestigio a esta Universidad, conocida mundialmente. Esto hará que profesionales expertos en las materias impartidas en la UPV que convoquen plaza para PDI en figura de Asociado quiera acceder a esta.

Para finalizar con este capítulo, a continuación se presenta un cuadro sintético que resume y estructura el análisis DAFO realizado anteriormente, diferenciando entre Entorno Interno (Debilidades y Fortalezas) y Entorno Externo (Amenazas y Oportunidades).

"ANÁLISIS DAFO DEL SISTEMA DE VALORACIÓN"

ENTORNO INTERNO	ENTORNO EXTERNO
<p><u>Debilidades:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>El baremo de medición.</i>• <i>El tiempo.</i>• <i>Posible imparcialidad de los miembros de la Comisión de Selección.</i>• <i>Dificultades de Rectorado para la creación de plazas.</i>• <i>Pocos recursos económicos.</i>	<p><u>Amenazas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Candidatos/as poco afines con el perfil convocado.</i>
<p><u>Fortalezas:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Profesionales Implicados.</i>• <i>Avances Tecnológicos.</i>	<p><u>Oportunidades:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Nuevas Tecnologías.</i>• <i>Aspecto Legal.</i>• <i>Aspecto Cultural.</i>

Tabla 8: Análisis DAFO. Fuente: Elaboración Propia.

Capítulo 5: Propuesta de Actuación.

Tras analizar el Sistema de Valoración en los concursos de méritos para la figura de profesor asociado de la Universitat Politècnica de València, objetivo general de este TFC, y una vez cubiertos al 90% los objetivos específicos, como son:

- Examinar los indicadores que miden los méritos aportados por los aspirantes a profesor asociado en los concursos de méritos.
- Estudiar si el tiempo estimado que se tarda desde el inicio del procedimiento (la creación de una plaza) hasta la finalización de este (cubrir la plaza) es eficaz.
- Conocer la opinión de aquellos agentes que intervienen a lo largo del proceso para la ocupación de plaza de PDI asociado en la Universitat Politècnica de València.

Para finalizar y completarlos al 100%, se hace una propuesta de mejora del Sistema de Valoración por diferentes motivos. Por un lado, y dada la importancia del factor tiempo en este proceso, es necesario que este sistema de medición se agilice a la hora de presentar resultados.

5.1 Nuevo Baremo para la figura de Profesor Asociado.

La propuesta de mejora se basa principalmente en la creación de un único baremo que valore a aquellos candidatos que se presentan para cubrir una plaza convocada para profesor Asociado, ya que el actual, se utiliza para evaluar a tres figuras con características y funciones distintas (como bien se puede ver en el Capítulo 2 en el apartado 3.2 "Tipos de Personal Docente"), y este no resulta adecuado para la evaluación de la figura de Profesor Asociado.

- En el nuevo baremo diseñado únicamente para la figura de Asociado, existirá un apartado único para valorar el **Coeficiente de Idoneidad y Afinidad al perfil**, donde se medirá la afinidad que tiene el candidato presentando su currículum y los méritos conseguidos a lo largo de su vida, con el perfil de la plaza convocada. Este nuevo apartado se valorará con 1 punto siendo un perfil poco afín, con 7 puntos un perfil bastante afín y con 10 puntos siendo un perfil muy afín. Esta será la escala establecida para que el Tribunal evaluador puntúe al postulante.

A continuación; en el siguiente cuadro se puede ver como quedaría este nuevo apartado:

Cuadro 8 - " Coeficiente de Idoneidad y Afinidad al perfil".

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Coeficiente de Idoneidad y Afinidad al Perfil.										

Fuente: Elaboración propia.

Esta mejora les servirá a la Comisión de Selección para fijarse solo en aquellos concursantes que tengan un perfil más afín con la plaza convocada (puntuación mínima 7ptos – puntuación máxima 10 pts), pues se incluiría al principio del baremo, lo que les llevará a ahorrar tiempo, ya que podrán dejar a un lado aquellos currículos que no sean afines y centrarse únicamente en aquellos que sean afines.

- Otra mejora que conllevará el nuevo baremo para la Figura de Profesor Asociado será el cambio del peso final en % de cada apartado, quedando finalmente de la siguiente manera:

Cuadro 9 - " Peso en % de cada Ítem para la Figura de Profesor Asociado

Expediente Académico	0,05
Docencia	0,1
Investigación	0,05
Experiencia Profesional	0,5
Otros Méritos	0,1
Coef. Idoneidad y Afinidad.	0,2
Total	1,00

Fuente: Elaboración Propia.

Las grandes áreas de Expediente Académico e Investigación serán los que menos puntuación tendrán, ya que no se consideran áreas de gran importancia en el ámbito de características y competencias del Profesor Asociado, puesto que como se comentó anteriormente que un candidato haya obtenido una puntuación media/alta en su expediente académico no acredita que este sea más válido para el puesto que uno que consiguió una puntuación media/baja. Así como, tampoco se exige a la figura de profesor asociado que realice investigaciones a lo largo de su vida profesional, pues el objetivo de esta figura no es otro que aportar conocimientos y experiencia profesional a la entidad, en este caso la UPV.

Es por ello que, la Experiencia Profesional seguida del Coeficiente de Idoneidad, serán los ítems que más puntuación obtendrán correspondientemente, debido a la importancia en las funciones y objetivo, comentado en el párrafo anterior, del Asociado.

- En el área de "Otros méritos" se establecerá en el apartado E1 (Idiomas acreditados) una escala que mida la importancia de más a menos de los idiomas más hablados en el mundo, y según el nivel adquirido. Es por ello que deberán de ir acompañados por el título que lo acredite. Así pues, quedaría de esta forma:

Cuadro 10 - Escala de idiomas acreditados.

Inglés
Alemán
Francés
Ruso
Español

Fuente: Elaboración propia.

Y por tanto, se creará el apartado que evalúa el nivel adquirido de Valenciano de manera individual, pero la puntuación continuará siendo la misma.

- Se realizará un dossier explicativo, que se les entregará una vez elegida a la Comisión de Selección, donde se detalle qué y cómo se valorarán todos los apartados de todas las grande áreas, para que exista unanimidad a la hora de puntuar y no existan problemas de desconocimiento o confusión, estableciendo escalas de medición en aquellos que sean necesarios, como hemos podido ver en el nuevo apartado creado para "Coeficiente de Idoneidad y Afinidad al perfil".
- En este dossier explicativo también estarán incluidas las pautas que han de seguir los miembros de la Comisión de Selección a la hora de realizar la entrevista personal con los/las candidatos/as presentados/as, detallando qué preguntas se le realizará a los postulantes, así como las pruebas a superar en esta, como por ejemplo: la explicación/resolución de algún término científico o problema relacionado con el perfil de la plaza convocada. También se especificará la duración de cada parte de la entrevista, siendo el tiempo máximo estimado de 30 minutos.

A continuación, se puede ver como quedaría el nuevo baremo que evaluará de forma única la figura de Profesor Asociado:

1 - Coeficiente de Idoneidad y Afinidad al Perfil.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2 – Expediente Académico													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
B1 = N	(N= nota media expediente sobre 10)												
B2 = PE	(PE = Premio extraordinario Fin de carrera, de carácter nacional o autonómico) <i>Máximo 1 punto</i>												

B1 + B2	(máximo = 10 puntos)													
---------	----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3 – Docencia														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
$C1 = 2 \sum f_i \cdot \text{Coef.}$ dedicación	(f_i = factor calidad encuesta en el año i de docencia universitaria impartida) <i>Máximo 6 puntos</i>													
$C2 = A2 \cdot 0,3$	($A2$ =años de docencia oficial no universitaria) <i>Máximo 2 puntos</i>													
$C3 = \sum L1 \cdot Cna$	$L1$ =Libros o artículos docentes Con ISBN =2 puntos Sin ISBN= 1 punto Artículo docente Internacional = 1 punto Artículo docente nacional: 0,25 puntos Cna = Coef. nº autores <i>Máximo 2 puntos</i>													
$C4 = \sum C1 \cdot Cna$	$C1$ =comunicaciones en congresos docentes Internacional= 0,5 puntos Nacional= 0,25 puntos Cna = Coef. nº autores <i>Máximo 1 punto</i>													
$C5 = P$	(P =Participación en Proyectos y Programas de mejora docente, <i>máximo 1 punto</i>)													
$C6 = c2$	($c2$ =Cursos o programas de formación docente, 100 horas=1 punto. <i>Máximo 2 puntos</i>)													
$C1+C2+C3+C4+C5+C6$	(máximo = 10 puntos)													

4- Investigación											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D1= $\sum R \cdot Cna \cdot Cpa$	<p>R = publicaciones de investigación;</p> <p>Artículo revista de investigación indexada en el Journal Citation Reports –JCR- o en otros índices de impacto reconocido por CNEAI, y congresos reconocidos por CNEAI = 2 puntos.;</p> <p>Artículo revista de difusión internacional no indexada = 1 punto;</p> <p>Artículo revista de difusión nacional no indexada = 0,5 puntos;</p> <p>Libro investigación o capítulo de libro de investigación con ISBN en editorial de prestigio = 1 punto.</p> <p>Exposición, comisariado y premio de carácter internacional competitivo=1,5 puntos</p> <p><i>(Máximo de todo el apartado 8 puntos)</i></p>										
D2= $\sum C \cdot Cna \cdot Cpa$	<p>(C = comunicación congreso; internacional =0,5 puntos; nacional = 0,25 puntos; Cna = Coeficiente nº autores.</p> <p>Exposición, comisariado y premio de carácter nacional competitivo=0,5 puntos</p> <p><i>Máximo 2 puntos)</i></p>										
D3=(P1+P2+R)*Cpa	<p>P1= Patentes internacionales y nacionales en explotación=2puntos</p> <p>P2= Patentes nacionales con examen=0,4puntos</p> <p>R=Registro propiedad intelectual=0,4 puntos</p> <p><i>(Máximo 2 puntos)</i></p>										
D4=(Q+R)*Cpa	<p>Q = Proyectos de investigación competitivos. <i>Máximo 2 puntos;</i></p> <p>R= Contratos de investigación con participación de empresas privadas. <i>Máximo 1 punto.</i></p>										
D5=O*Cpa	<p>O= otros méritos de investigación:</p> <p>Programa incorporación doctores</p>										

	<p>Beca investigación Postdoctoral</p> <p>Editor de revistas indexadas</p> <p>Revisor artículos revistas indexadas</p> <p>Otras acciones expositivas artísticas y literarias</p> <p><i>Máximo 1 punto</i></p>												
D1+D2+D3+D4+D5	<i>(máximo 10 puntos)</i>												

5 – Experiencia Profesional		CANDIDATO											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
E1 = A	(A = Actividad profesional: <i>máximo 10 puntos</i>)												

6– Otros Méritos		CANDIDATO										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
F1 = I	<p>I = Idiomas acreditados:</p> <p>- Idiomas extranjeros acreditados por certificados oficiales o títulos de la Escuela de idiomas. <i>Máximo 3 puntos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Inglés: 1,5 puntos - Español: 1 punto - Chino mandarín: 0,5 - Francés: 0,5 <p>- Valenciano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Superior = 3 puntos; - Mitjà = 2 puntos; - Elemental = 1 punto. <p><i>Máximo en todo el apartado 5 puntos.</i></p>											
F2 = T	T = Otras titulac.y becas: <i>máx. 2 puntos</i>											
F3 = M	M = Otros másteres y cursos no considerados: <i>máximo 1 punto</i>											
F4 = P	P=exposiciones, premios, etc.: <i>máx. 2 pto</i>											

F5=Q	Q= Gestión y representación universitaria <i>máximo 1 punto</i>																		
F2 + F3 + F4 + F5	(<i>máximo 5 puntos</i>)																		

7 – Mérito Preferente	CANDIDATO																		
a) Estar acreditado (o habilitado) para el acceso a Cuerpos de funcionarios Docentes Universitarios = 0,2 (su valor es 0 en otro caso)																			
b) Para la figura de Profesor Ayudante Doctor: Estancias del candidato en Universidades o Centros de Investigación distintos de la UPV = máx. 0,01 por mes de estancia. <i>Máximo 0,1 puntos.</i>																			
COEFICIENTE DE MÉRITO F= (a+b) ; Máximo 0,3 puntos																			

Resumen		CANDIDATO																		
A * Pa	(Pa = peso en tanto por uno del coeficiente e idoneidad)																			
B * Pb	(Pb = peso en tanto por uno de expediente académico)																			
C * Pc	(Pc = peso en tanto por uno docencia)																			
D * Pd	(Pd = peso en tanto por uno investigación)																			
E * Pe	(Pe = peso en tanto por uno de experiencia profesional)																			
F * Pf	(Pf = peso en tanto por uno de otros méritos)																			
COEFICIENTE DE MÉRITO (G)																				
PUNTUACIÓN FINAL (\sum * (1+G)																				

Siendo los pesos definitivos de cada gran área, como bien especificamos anteriormente que se establecerían después de la propuesta de mejora, los siguientes:

Coef. Idoneidad y Afinidad.	0,2
Expediente Académico	0,05
Docencia	0,1
Investigación	0,05
Experiencia Profesional	0,5
Otros Méritos	0,1
Total	1,00

Los beneficios que aportará esta nueva mejora serán:

- Eficiencia: Resultados justificados, facilidades en el proceso. Ajuste del procedimiento para la categoría de PDI Asociado.
- Eficacia: Más rapidez, lo que se traducirá en menor tiempo de duración del proceso total, incluyendo y destacando que el tiempo invertido en la valoración de los candidatos será menos, ya que se desecharán los perfiles NO AFINES.
- Coste igual o menor al actual.

Capítulo 6: Conclusiones.

Para desarrollar este trabajo han sido esenciales los conocimientos que me aportaron las diferentes asignaturas estudiadas en la Diplomatura de Gestión y Administración Pública, pero sin duda alguna, las asignaturas que me han ayudado para exponer correctamente el tema escogido han sido Gestión de Recursos Humanos y Derecho Administrativo I y II. El resto de conocimientos adquiridos en esta Diplomatura también me han ayudado a la hora de tener una visión global de cómo se gestiona una entidad pública.

Como bien establece la normativa del trabajo de fin de carrera de las titulaciones adscritas a la Facultad de Administración y Dirección de Empresas, el TFC o Prácticum deberá cumplir con los siguientes objetivos:

- Estar basado en problemas reales.
- Ser fundamentalmente práctico y aplicado.
- Apoyarse en las asignaturas cursadas por el alumno y relacionadas con la naturaleza del trabajo.
- Estar relacionado con el trabajo profesional de un diplomado.
- Tender un puente hacia el ejercicio profesional habitual.

Así pues, para finalizar con el presente proyecto, se van a describir brevemente los resultados y conclusiones finales que se han obtenido gracias a la realización del mismo.

Este proyecto se basa en el estudio y análisis del sistema de indicadores en el concurso de méritos para el acceso a plazas de personal docente e investigador. Aplicado a la figura de profesor Asociado en la Universitat Politècnica de València.

Para ello se ha analizado el entorno de nuestro objeto principal, las herramientas de evaluación utilizadas en el concurso de méritos para el acceso a plazas de personal docente e investigador en la figura de profesor asociado dentro de la UPV, comenzando por la contextualización en el marco normativo vigente.

En primer lugar, se citaron aquellos reglamentos pertenecientes al Estado Español que regulan el acceso al empleo público, como La Constitución (normal suprema de España) o el EBEP entre otras, y las categorías de puestos y perfiles docentes existentes dentro de las universidades de España. Después, se detalla la legislación de la Comunidad Valenciana, pero sobretodo, se resaltan las disposiciones reglamentarias que tiene la Universitat Politècnica de València, siendo el Estatuto de la entidad la norma más importante a tratar en este apartado. Todo ello destacado en el Capítulo II "Legislación".

Una vez expuesta toda la legislación competente a la materia, se examina el entorno interno de nuestro objeto principal, es decir, se detalla el modelo de gestión de la UPV: personal docente existente: funciones y competencias, los procedimientos de acceso al grupo de cuerpo docente, y las unidades intervinientes en este.

A continuación se realiza un minucioso estudio y análisis del sistema de indicadores examinando cada gran área y los apartados pertenecientes a cada una de estas. Mediante este estudio y análisis se puede observar que existen dificultades a la hora de puntuar los currículums de los candidatos postulantes a la plaza convocada, derivadas de la ambigüedad que presentan algunos de los indicadores utilizados en el baremo actual. De aquí nace uno de los principales objetivos específicos que enmarca este TFC "*Proponer mejoras para que los métodos de selección de personal docente en la figura de profesor asociado sean más eficaces*"

Para profundizar en el estudio y análisis de este sistema de indicadores y su baremación, se realiza un análisis DAFO a partir de la aplicación de técnicas de investigación social basadas en el método cualitativo, específicamente entrevistas en profundidad, semi-estructuradas, realizadas a especialistas. Con ello hemos podido detectar, no sólo las amenazas exteriores o debilidades que tiene el modelo, sino también las oportunidades y fortalezas que éste posee. Punto que ha sido clave a la hora de diseñar la Propuesta de Mejora.

Con la información recabada hasta entonces, podemos dar por satisfechos los siguientes objetivos específicos:

- Examinar los indicadores que miden los méritos aportados por los aspirantes a profesor asociado en los concursos de méritos.
- Estudiar si el tiempo estimado que se tarda desde el inicio del procedimiento (la creación de una plaza) hasta la finalización de este (cubrir la plaza) es eficaz.
- Conocer la opinión de aquellos agentes que intervienen a lo largo del proceso para la ocupación de plaza de PDI asociado en la Universitat Politècnica de València.

Siendo el último objetivo específico a cumplir el de "Proponer mejoras para que los métodos de selección de personal docente en la figura de profesor asociado sean más eficaces."

La propuesta de actuación que se ha diseñado, y que cubre el último objetivo específico *Proponer mejoras para que los métodos de selección de personal docente en la figura de profesor asociado sean más eficaces*, se ha basado en la creación de un baremo centrado en la figura de PDI Asociado, y únicamente para este cuerpo docente e investigador. Este baremo posee nuevos apartados dirigidos a evaluar los aspectos más relevantes de la función que debe cubrir esta figura. Además se han creado una serie de escalas medidoras para apartados concretos con el fin de agilizar el proceso de evaluación, siendo la más definitiva la escala del "Coeficiente de Idoneidad y Afinidad al perfil", ya que si no se alcanza una puntuación mínima de 7 puntos, el currículum del candidato será descartado.

Tras la comparación del nuevo baremo planteado en esta propuesta y el existente actualmente, y a modo de síntesis conclusiva, las ventajas que presenta esta proposición son las siguientes:

- **Ahorro de tiempo:** Al realizar las mejoras en el baremo, como es la de descartar a aquellos candidatos que no tengan un perfil afín, el tiempo invertido en la valoración de cada postulante será menor.

- **Mayor facilidad de evaluación por parte de la Comisión de Selección:** Gracias al dossier explicativo la facilidad de valorar y conocer qué se valora en cada apartado dará una mayor sencillez a los miembros de la Comisión a la hora de evaluar.
- **Bajos costes:** Los cambios efectuados no conllevarán aumento de costes en el sistema, y si los crean serán los costes mínimos.
- **Ajuste de las condiciones de acceso para PDI Asociado:** Puesto que con el nuevo baremo se valoran los aspectos más importantes del Profesor Asociado, aquellos/as candidatos/as que sean elegidos/as tendrán la gran certeza de que son realmente válidos/as para el puesto.
- **Mayor prestigio para la Universidad:** Ya que la UPV tendrá un nuevo baremo para cada figura, donde se valore realmente lo importante de cada una de ellas, hará ver que esta entidad se preocupa por la profesionalidad de sus trabajadores intentando contratar a los mejores. Esto dará prestigio a la entidad frente a otras universidades.
- **Legalmente:** No existe ningún impedimento legal para llevar a cabo la propuesta de mejora.
- **Tecnológicamente:** Si que es cierto, que este nuevo sistema debería de modernizarse en relación a las nuevas tecnologías, es decir, diseñar una aplicación que acelere todavía más el proceso, por lo menos el de evaluación de los/as candidatos/as

Con este TFC considero cumplidos todos los requisitos anteriormente citados, ya que está basado en un problema real como es el Sistema de Valoración para la resolución de concursos de PDI en la figura de Profesor Asociado, implantado por la UPV.

Bibliografía.

- Martínez Cerdán, A.(2013): “*El procedimiento de Acceso del profesorado contratado en la UPV: Análisis y Propuesta de mejora mediante la implantación de una aplicación informática y la creación de una normativa de convocatoria de bolsas de trabajo*”. Trabajo Fin de Carrera. Valencia: Universidad Politècnica de València. Disponible en: https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/14594/PR%C3%81CTICUM_%20M%20Amparo_%20Martinez.pdf?sequence=1 [Consulta: Enero 2015]
- MIGUEL MOLINA, M.R., HERRERO BLASCO, A. y BAÑÓN GOMIS, A.J. (2011) *Teoría de las Organizaciones para la Administración Pública*. Valencia. Universidad Politècnica de Valencia. ISBN: 978-84-8363-749-4.
- Vallés, M. (1999). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica social*. Madrid, Editorial Síntesis.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA.

- Universitat Politècnica de València. *Historia de la UPV*. Disponible en: <https://www.upv.es/organizacion/la-institucion/historia/index-es.html> [Consulta: Febrero 2015]
- Universitat Politècnica de València. *Órganos de Gobierno de la UPV*: Disponible en: <https://www.upv.es/organizacion/la-institucion/organos-gobierno-upv-es.html> [Consulta: Febrero 2015]
- Universitat Politècnica de València. *Departamentos y Figuras de PDI*: Disponible en: <https://www.upv.es/organizacion/la-institucion/estatutos-upv-es.html> [Consulta: Febrero 2015]
- Universitat Politècnica de València. *Servicios universitarios*: Disponible en: <https://www.upv.es/organizacion/servicios-universitarios/index-es.html> [Consulta: Febrero 2015]
- Universitat Politècnica de València. *Misión y Visión de la Entidad*: Disponible en: <https://www.upv.es/organizacion/la-institucion/index-es.html> [Consulta: Febrero 2015]
- Universitat Politècnica de València. *Baremo de Evaluación*: Disponible en: <https://www.upv.es/organizacion/la-institucion/estatutos-upv-es.html> [Consulta: Febrero 2015]

LEGISLACIÓN.

- España. Constitución Española: BOE, 29 de Diciembre de 1978, núm. 311. Disponible en: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- España. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público: BOE, 13 de Abril 2007, núm.89 P. 16270 a 16299. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>
- España. Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: BOE, 2 de Junio 2011, núm. 131. Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l14-2011.html
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril de Universidades. BOE, 13 de Abril 2007, núm. 89, p. 16241 a 16260. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>
- Comunidad Valenciana. Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. BOE, 6 de Agosto 2010, núm 190, p. 68637 a 68754: Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/va-l10-2010.html
- Comunidad Valenciana. Estatutos de la Universitat Politècnica de València. Boe, 13 Febrero 1997, núm.38, p. 4950 a 4952. Disponible en: <https://www.upv.es/organizacion/la-institucion/estatutos-upv-es.html>
- Comunidad Valenciana. Normativa de contratación y criterios de evaluación para la selección de personal docente e investigador contratado por la Universidad Politécnica de Valencia. Disponible en: <http://www.upv.es/entidades/VOAP/info/U0358870.pdf>
- Comunidad Valenciana. DECRETO 161/2014, de 3 de octubre, del Consell. DOGV,6 de Octubre 2014, núm.7375 Disponible en: <http://legislacion.derecho.com/decreto-161-2014-06-octubre-2014-conselleria-de-educacion-cultura-y-deporte-5939070>
- España. Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. BOE, 27 Noviembre 1992, núm.285. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1992-26318>

ANEXOS

Anexo I: Formulario de Perfiles de Plazas de Profesorado.

FORMULARIO DE PERFILES DE PLAZAS PROFESORADO CONTRATADO
--

DATOS DE LA CONVOCATORIA

Departamento:

Área de Conocimiento :

Centro de Adscripción:

Categoría:

Dedicación:

PERFIL DOCENTE : (1)

Asignaturas a Impartir (Incluir Código POD):

PROPUESTA DE MIEMBROS DE LA COMISIÓN (2)

	Apellidos y Nombre	Cuerpo
TITULARES:		
Secretario :		
Vocal:		
SUPLENTEs:		
Secretario:		
Vocal:		

APROBACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL DEPARTAMENTO (3)

Fecha Aprobación por el Departamento:

. de de

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO

Fdo.:

SR. VICERRECTOR DE PROFESORADO Y ORDENACIÓN ACADÉMICA

Anexo II : Baremo.

BAREMO

AYUDANTE DOCTOR, CONTRATADO DOCTOR Y ASOCIADO

CANDIDATO	nº		PESO (en tanto por uno) de cada ITEM DEL BAREMO
	nº		EXPEDIENTE ACADÉMICO: Pa=
	nº		DOCENCIA: Pb=
	nº		INVESTIGACIÓN: Pc=
	nº		EXPERIENCIA PROFESIONAL: Pd=
	nº		OTROS MÉRITOS: Pe=
	nº		SUMA = 1.00
	nº		
	nº		
	nº		
	nº		

PESO EN TANTO POR UNO DE CADA ITEM DEL BAREMO SEGÚN EL TIPO DE PLAZA

ITEM	FIGURA CONTRACTUAL		
	CONTRATADO DOCTOR	AYUDANTE DOCTOR	ASOCIADO T.P.
EXPEDIENTE ACADÉMICO	0,10	0,20	0,10
DOCENCIA	0,30	0,30	0,10
INVESTIGACIÓN	0,50	0,40	0,20
EXPERIENCIA PROFESIONAL	0,05	0,05	0,50
OTROS MÉRITOS	0,05	0,05	0,10
SUMA	1,00	1,00	1,00

1 – EXPEDIENTE ACADÉMICO		CANDIDATO									
e) A1 = N	(N= nota media expediente sobre 10)										
f) A2 = PE	(PE = Premio extraordinario Fin de carrera, de carácter nacional o autonómico)										

	<i>Máximo 1 punto</i>												
g) $A1 + A2$	<i>(máximo = 10 puntos)</i>												
h) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil (de 0,1 a 1)													
1) BAREMACIÓN EXPEDIENTE $A = (c * d)$													

2 – DOCENCIA		CANDIDATO											
h) $B1 = 2 \sum f_i * \text{Coef. dedicación}$	(f_i = factor calidad encuesta en el año i de docencia universitaria impartida) <i>Máximo 6 puntos</i>												
i) $B2 = A2 * 0,3$	($A2$ =años de docencia oficial no universitaria) <i>Máximo 2 puntos</i>												
j) $B3 = \sum L1 * Cna$	$L1$ =Libros o artículos docentes Con ISBN =2 puntos Sin ISBN= 1 punto Artículo docente Internacional = 1 punto Artículo docente nacional: 0,25 puntos Cna = Coef. nº autores <i>Máximo 2 puntos</i>												
k) $B4 = \sum C1 * Cna$	$C1$ =comunicaciones en congresos docentes Internacional= 0,5 puntos Nacional= 0,25 puntos Cna = Coef. nº autores <i>Máximo 1 punto</i>												
l) $B5 = P$	(P =Participación en Proyectos y Programas de mejora docente, <i>máximo 1 punto</i>)												
m) $B6 = C2$	($C2$ =Cursos o programas de formación docente, 100 horas=1 punto. <i>Máximo 2 puntos</i>)												

n) B1+B2+B3+B4+B5+B6	(máximo = 10 puntos)																		
h) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil (de 0,1 a 1)																			
2) BAREMACIÓN DOCENCIA B= (g * h)																			

3 – INVESTIGACIÓN		CANDIDATO									
g) $C1 = \sum R * Cna * Cpa$	<p>R = publicaciones de investigación;</p> <p>Artículo revista de investigación indexada en el Journal Citation Reports –JCR- o en otros índices de impacto reconocido por CNEAI, y congresos reconocidos por CNEAI = 2 puntos.;</p> <p>Artículo revista de difusión internacional no indexada = 1 punto;</p> <p>Artículo revista de difusión nacional no indexada = 0,5 puntos;</p> <p>Libro investigación o capítulo de libro de investigación con ISBN en editorial de prestigio = 1 punto.</p> <p>Exposición, comisariado y premio de carácter internacional competitivo=1,5 puntos</p> <p>(Máximo de todo el apartado 8 puntos)</p>										
h) $C2 = \sum C * Cna * Cpa$	<p>(C = comunicación congreso; internacional =0,5 puntos; nacional = 0,25 puntos; Cna = Coeficiente nº autores.</p> <p>Exposición, comisariado y premio de carácter nacional competitivo=0,5 puntos</p> <p>Máximo 2 puntos)</p>										
i) $C3 = (P1 + P2 + R) * Cpa$	<p>P1= Patentes internacionales y nacionales en explotación=2puntos</p> <p>P2= Patentes nacionales con examen=0,4puntos</p> <p>R=Registro propiedad intelectual=0,4 puntos</p> <p>(Máximo 2 puntos)</p>										
j) $C4 = (Q + R) * Cpa$	Q = Proyectos de investigación competitivos.										

	<i>Máximo 2 puntos;</i> R= Contratos de investigación con participación de empresas privadas. <i>Máximo 1 punto.</i>																		
k) C5=O*Cpa	O= otros méritos de investigación: Programa incorporación doctores Beca investigación Postdoctoral Editor de revistas indexadas Revisor artículos revistas indexadas Otras acciones expositivas artísticas y literarias <i>Máximo 1 punto</i>																		
l) C1+C2+C3+C4+ C5	<i>(máximo 10 puntos)</i>																		
g) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil (de 0,1 a 1)																			
3) BAREMACIÓN INVESTIGACIÓN C= (f * g)																			

Cpa= Coeficiente productividad área (a definir por los tribunales)

4 – EXPERIENCIA PROFESIONAL		CANDIDATO																	
c) D1 = A	(A = Actividad profesional: <i>máximo 10 puntos</i>)																		
d) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil (de 0,1 a 1)																			
4) BAREMACIÓN PROFESIONAL D= (a * b)																			

5 – OTROS MÉRITOS		CANDIDATO									
g) E1 = I	<p>I = Idiomas acreditados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Idiomas extranjeros acreditados por certificados oficiales o títulos de la Escuela de idiomas. <i>Máximo 3 puntos.</i> - Valenciano: <ul style="list-style-type: none"> -Superior = 3 puntos; -Mitjà= 2 puntos; -Elemental = 1 punto. <p><i>Máximo en todo el apartado 5 puntos.</i></p>										
h) E2 = T	(T = Otras titulac.y becas: <i>máx. 2 puntos</i>)										
i) E3 = M	(M = Otros másteres y cursos no considerados: <i>máximo 1 punto</i>)										
j) E4 = P	(P=exposiciones, premios, etc.: <i>máx. 2 ptos</i>)										
k) E5=Q	Q= Gestión y representación universitaria <i>máximo 1 punto</i>										
l) E1 + E2 + E3 + E4 + E5	(<i>máximo 10 puntos</i>)										
g) Coeficiente de idoneidad y afinidad al perfil (de 0,1 a 1)											
5) BAREMACIÓN OTROS MÉRITOS E= (f * g)											

– MÉRITO PREFERENTE	CANDIDATO										
a) Estar acreditado (o habilitado) para el acceso a Cuerpos de funcionarios Docentes Universitarios = 0,2 (su valor es 0 en otro caso)											
b) Para la figura de Profesor Ayudante Doctor: Estancias del candidato en Universidades o Centros de Investigación distintos de la UPV = máx. 0,01 por mes de estancia. <i>Máximo 0,1 puntos.</i>											
6) COEFICIENTE DE MÉRITO F= (a+b) ; Máximo 0,3 puntos											

RESUMEN		CANDIDATO									
f) A * Pa	(Pa = peso en tanto por uno del expediente académico)										
g) B * Pb	(Pb = peso en tanto por uno de docencia)										
h) C * Pc	(Pc = peso en tanto por uno de investigación)										
i) D * Pd	(Pd = peso en tanto por uno de experiencia profesional)										
j) E * Pe	(Pe = peso en tanto por uno de otros méritos)										
PUNTUACION FASE VALORACIÓN CURRICULUM											
(S) = (A * Pa) + (B * Pb) + (C * Pc) + (D * Pd) + (E * Pe)											
COEFICIENTE DE MÉRITO (F)											
PUNTUACIÓN FINAL = (S * (1+F))											

Anexo III: Batería de Preguntas.

Entrevista Administrativo.

1. ¿Por qué no se establece un perfil más concreto para la plaza convocada? Anteriormente sí que se concretaba.
2. ¿La plaza se convoca para un área o para un departamento de conocimientos?
3. ¿Por qué se tarda tanto tiempo desde que se convoca la plaza hasta que esta se cubre?
4. En el caso de que exista una "urgencia" a la hora de cubrir una plaza, ¿El tiempo que se tarda en convocar y cubrirla es el mismo?
5. ¿Qué es lo que hace el departamento/área en caso de que no se apruebe la plaza convocada por la Generalitat?
6. Los miembros del área designados para formar parte de la Comisión de Selección, ¿ Se presentan voluntarios o son designados de forma aleatoria?
7. ¿Cómo se realiza el Plan de Ordenación Docente (POD) ? ¿Existe alguna método por el que se realice (plantilla, encuestas, etc.)?

Entrevista a Profesionales que han formado parte de la Comisión de Selección.

1. *Sabemos que el formulario viene de Rectorado, ¿conoce algún dato más sobre su origen?*
2. *Explicación de cómo se elige la Comisión de Selección y qué tareas se desempeñan dentro de ésta.*
3. *En todos los perfiles, el apartado final de cada uno es " Coeficiente de idoneidad y afinidad del Perfil". ¿Cómo se puntúa este apartado? Todos los miembros de la Comisión se ponen de acuerdo para puntuar sobre la misma base?*

Apartado de Docencia.

4. *Apartado A: Que es el factor de calidad de la encuesta?*
5. *Apartado B: Conoce la razón de porqué se establece un 0.3 en el apartado B2?*
6. *Apartado C: Existe un máximo de libros escritos? Y de artículos?*
7. *Apartado E: Que es lo que se mide? Como se llega a conseguir un punto?*

Apartado de Investigación.

8. *Que es el CPA (Coeficiente de productividad del área)? Que se tiene en cuenta en este apartado? Como se mide? Existe algún tipo de escala de medición para éste? (Aparece en todos los apartados, y es a definir por los tribunales) ¿SE PUBLICAN LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS, PARA QUE LOS CONOZCAN LOS CONCURSANTES?*

9. *Si la figura de profesor asociado, es un docente que va a impartir sus conocimientos, porqué se valora más la investigación que a la docencia que ha impartido?*
10. *Una vez se ha resuelto la convocatoria, el coeficiente de idoneidad de cada concursante estará publicado en alguna parte? Y los resultados numéricos en general de cada candidato, es decir el formulario entero?*
11. *Cuantas personas se presentaron para el último concurso del que formó parte de la Comisión de Selección?*
12. *Cuanto tiempo se tarda (más o menos) en valorar el currículo de un candidato?*
13. *SOBRE EL PESO DE LOS APARTADOS: ¿ Qué opinión tiene acerca de las puntuaciones? ¿ Realizaría alguna modificación del baremo? ¿ Eliminaría algún apartado o movería a cualquier otro apartado alguno de los existentes? (Mostrar los pesos) RECUÉRDALLES QUE ES PARA PROFESORES ASOCIADOS*
14. *Una vez el candidato ha superado la puntuación requerida en el formulario, pasa a la 2º fase: la entrevista personal. ¿En qué consiste esta fase?*

Entrevista Sindicatos.

1. *Sabemos que el formulario proviene del Rectorado, ¿podría aportar algún dato más sobre su proveniencia?*
2. *¿Qué relación existe entre los sindicatos y el baremo de evaluación en concursos para la figura de profesor asociado en la UPV?*
3. *Anteriormente, un miembro de los sindicatos formaba parte de la Comisión de Selección ¿por qué hoy en día no?*
4. *Sobre el peso de los apartados: ¿Qué opinión tiene acerca de las puntuaciones en los apartados para Prof. Asociado? ¿Realizaría alguna modificación en el baremo? ¿Eliminaría algún apartado o movería a cualquier otro apartado cualquiera de los existentes?*

FIN.

