

Estudio y propuesta de la F.E. CC.OO. sobre los criterios y
baremos para la evaluación del profesorado contratado de
las universidades españolas

Federación de Enseñanza de CC.OO.

12 de abril de 2005

CCO.O.

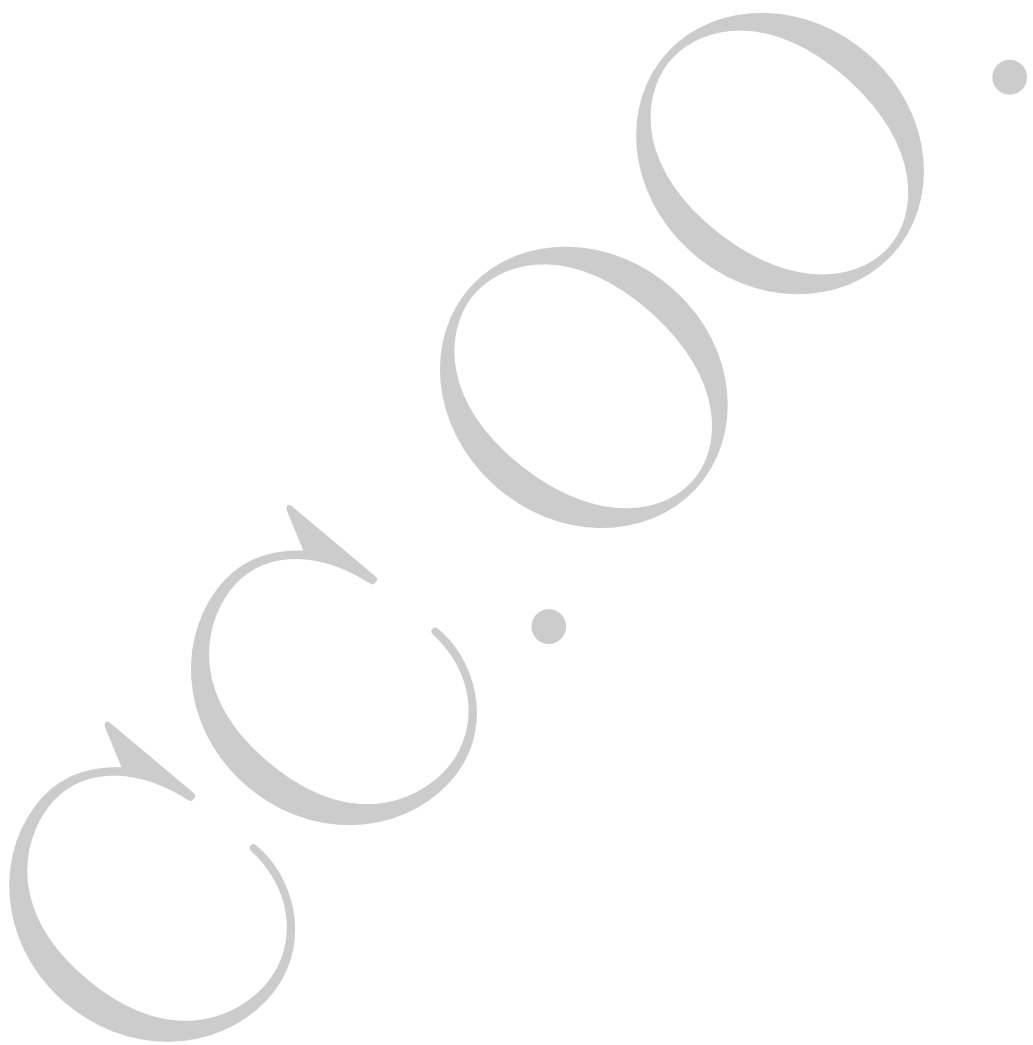


*“Lo esencial es invisible a los ojos”
“El Principito”
Antoine de Saint-Exupéry*

CCO.O.

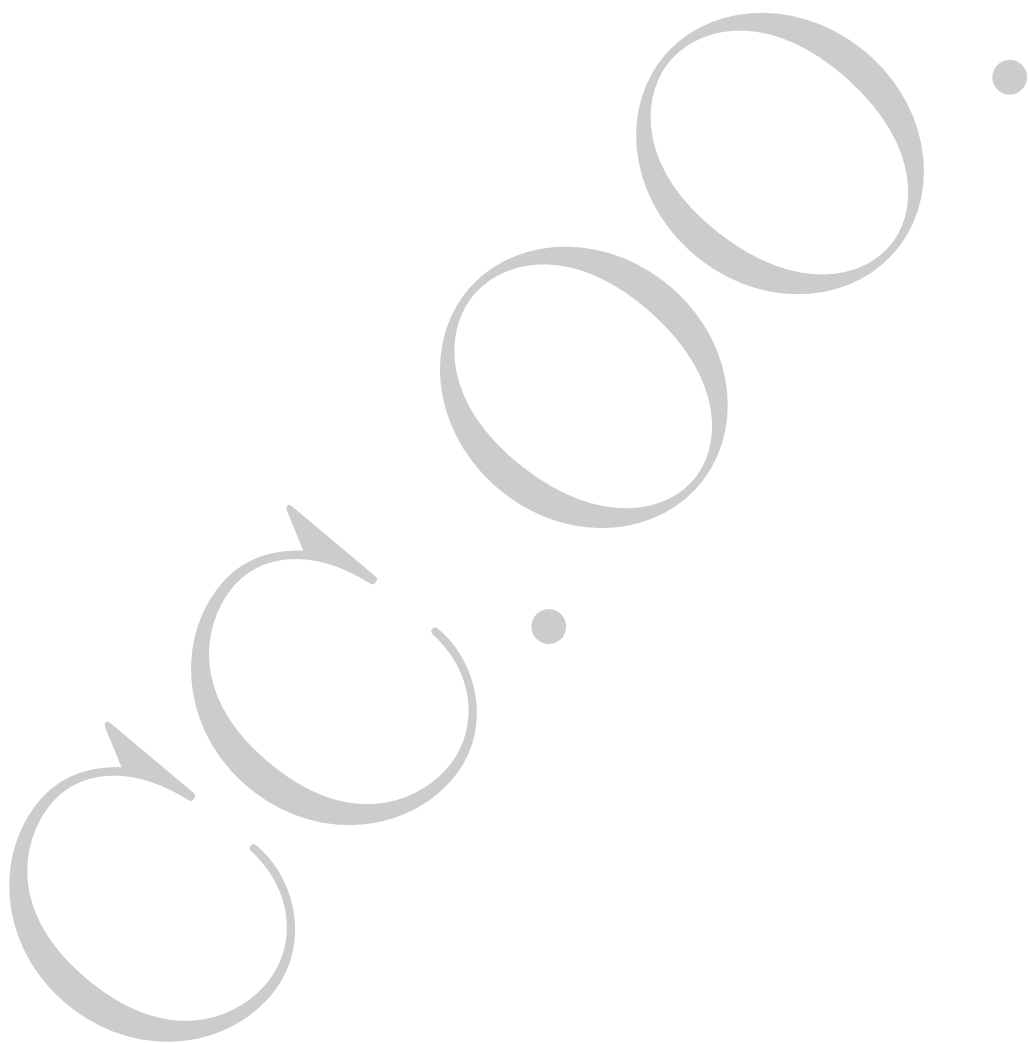
Índice general

1. Introducción	9
2. Análisis de los criterios de la ANECA publicados por la DGU frente a los criterios de las agencias de Madrid, Canarias y Galicia.	11
2.1. Evaluación para Profesor AYUDANTE DOCTOR	13
2.2. Evaluación para Profesor COLABORADOR	16
2.3. Evaluación para Profesor CONTRATADO DOCTOR	19
3. Propuesta de CC.OO.	23
3.1. Campos Científicos y Comisiones de Evaluación	23
3.2. Propuesta de criterios y baremo	23
3.2.1. Criterios de Evaluación	23
3.2.2. Tabla General	24



Índice de cuadros

2.1. Tabla Profesor Ayudante Doctor.	13
2.2. Profesor Ayudante Doctor. Madrid	13
2.3. Profesor Ayudante Doctor. Canarias	14
2.4. Profesor Ayudante Doctor. Galicia	14
2.5. Comparativa Profesor Ayudante Doctor	15
2.6. Tabla Profesor Colaborador.	16
2.7. Profesor Colaborador. Madrid	17
2.8. Profesor Colaborador. Galicia	17
2.9. Profesor Colaborador. ANECA	17
2.10. Comparativa Profesor Colaborador	18
2.11. Tabla Profesor Contratado Doctor.	19
2.12. Profesor Contratado Doctor. Madrid	19
2.13. Profesor Contratado Doctor. Canarias	20
2.14. Profesor Contratado Doctor. Galicia	20
2.15. Profesor Contratado Doctor. ANECA	20
2.16. Comparativa Profesor Contratado Doctor	21
3.1. Tabla General.	24



1

Introducción

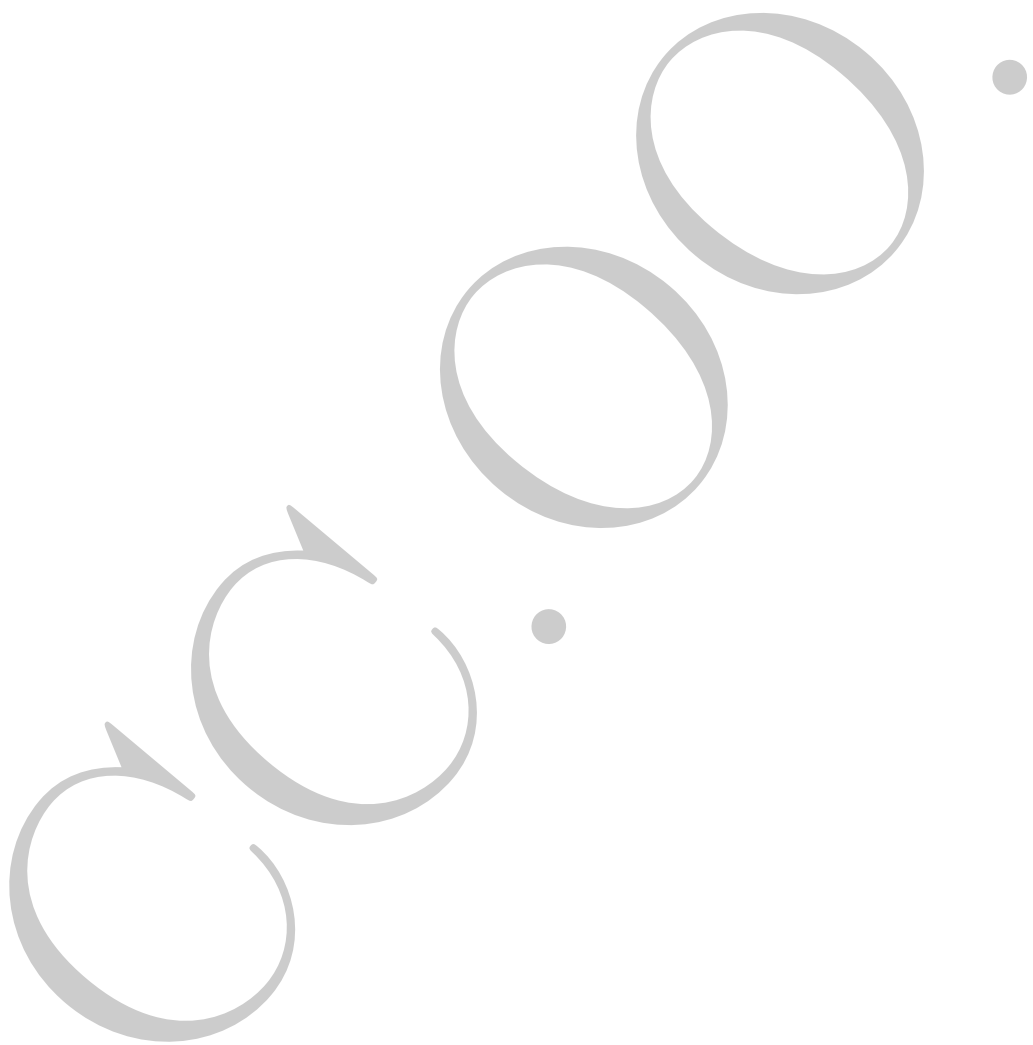
Tras haber sido publicados por la DGU del Ministerio de Educación en el BOE del pasado 4 de marzo los criterios para la evaluación del profesorado con contrato laboral que a partir de ahora la ANECA tiene intenciones de aplicar, la Secretaría de Universidad de la F.E. CC.OO., ha considerado oportuno analizar estos criterios frente a los de las agencias de las CC.AA de Madrid (ACAP), Canarias (ACECAU) y Galicia (ACSUG), por ser éstas las tres únicas agencias evaluadoras que además de sus criterios tienen también los baremos publicados.

Evidentemente, estos criterios y baremos fijan las condiciones de acceso y promoción del profesorado contratado de la universidad española, y ambas cuestiones son materia de negociación colectiva. En el Anexo IV de dicha resolución, se señala también que será en los Estatutos de las universidades donde se fijarán y regularán los contratos, cuando deben ser regulados en el ámbito del Convenio Colectivo del personal laboral (según el Estatuto de los Trabajadores)

La LOU posibilita que las CC.AA. determinen la agencia de evaluación externa para acreditar al profesorado contratado de sus universidades. Si no se fijan unos criterios comunes en todas las CC.AA. de acuerdo con la ANECA puede generarse una situación de evidente desigualdad. Lo reseñado anteriormente, entra en contradicción con la independencia de las agencias evaluadoras de cada comunidad autónoma. La ANECA pertenece a la ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education) que aglutina a las agencias europeas evaluadoras de la calidad, por lo que la ANECA debería tener como objetivo la compatibilización de criterios y baremos entre las distintas agencias reconocidas en España.

En CC.OO. esperamos que la modificación de la LOU clarifique esta situación, y mientras tanto, los criterios y baremos que la ANECA utilice deberían ser acordes con la realidad actual de la universidad española.

Como los criterios de evaluación de una agencia deben ser dinámicos, habrá que ir modificándolos y en futuras revisiones se podrán contemplar de forma más homogénea unos criterios y baremos que por supuesto sean también compatibles con los de las agencias europeas.



2

Análisis de los criterios de la ANECA publicados por la DGU frente a los criterios de las agencias de Madrid, Canarias y Galicia.

Analizamos la situación de cada figura para poder realizar el análisis comparativo y debido a que cada agencia determina puntuaciones y divisiones diferentes de los méritos, se utilizan porcentajes y no solo puntuaciones. Los méritos que se puntúan en cada agencia los agrupamos en los epígrafes siguientes:

Formación

Experiencia Docente

Experiencia Profesional

Experiencia Investigadora

Movilidad

Gestión

Otros Méritos

Presentamos tablas comparativas en las que aparecerán diferenciados dentro del epígrafe de Formación: la Formación Académica, la Formación para la Docencia y la Formación Complementaria. En el epígrafe de Experiencia Investigadora, aparecerán las Becas, los Proyectos de Investigación y las Publicaciones.

Antes de comenzar a estudiar cada figura, se explica lo que significan las puntuaciones en las tablas de máximos y mínimos. En las cuatro agencias, la puntuación máxima posible para cada figura es 100 puntos. Cada agencia exige una puntuación mínima diferente para conseguir la evaluación positiva en cada figura contractual. Esa es la primera puntuación que aparece en las tablas.

Cada agencia exige unos mínimos en diferentes apartados, sin los cuales no puede conseguirse la evaluación positiva. En la tabla aparecen bajo el nombre de Mínimos Parciales y aparecen recogidos también los máximos permitidos en cada epígrafe.

Además de todas esas puntuaciones se han incluido otros números en un formato de letra más pequeño. Estos números son los porcentajes calculados para poder comparar con mejor criterio cómo se evalúa en las diferentes agencias. Estos porcentajes indican el peso de la puntuación a la que acompañan respecto del mínimo exigido para conseguir la evaluación positiva.

Por ejemplo, el (23) del apartado de Formación Académica en Madrid para la figura de Profesor Ayudante Doctor, se obtiene de la siguiente manera:

$$(23) = \frac{8}{35} \times 100 = \frac{\text{Puntuación máxima en el apartado } A_1}{\text{Puntuación mínima para AD}} \times 100$$

El 23% de la puntuación mínima significa que para conseguir la evaluación positiva como AD en Madrid, se puede obtener con puntos en el apartado de Formación Académica. Esto nos permite comparar el mismo epígrafe en distintas agencias y distintos epígrafes dentro de la misma agencia, pudiendo hacer así de manera más objetiva el análisis comparativo.

En los mínimos parciales también aparecen otros números entre corchetes. Estos porcentajes indican el peso del mínimo parcial exigido sobre la máxima puntuación que puede alcanzarse en los apartados correspondientes.

Por ejemplo, el 10 [77] de los mínimos parciales de Madrid, se obtiene de la siguiente manera:

$$[77] = \frac{10}{13} \times 100 = \frac{\text{Mínimo parcial exigido entre } A_2 \text{ y } B}{\text{Máximo posible en } A_2 \text{ y } B} \times 100$$

Lo que significa que en Madrid para conseguir la evaluación positiva de profesor Ayudante Doctor, hay que obtener obligatoriamente el 77% de los puntos posibles en la evaluación de los méritos de docencia para esta figura. Esta puntuación nos indica las características o el perfil, que la agencia desea que tenga el profesorado contratado al obtener la evaluación positiva.

2.1. Evaluación para Profesor AYUDANTE DOCTOR

En esta tabla aparecen las puntuaciones mínimas exigidas para la figura de profesor Ayudante Doctor en Madrid, Canarias, Galicia y en la ANECA, además de los máximos permitidos en cada apartado.

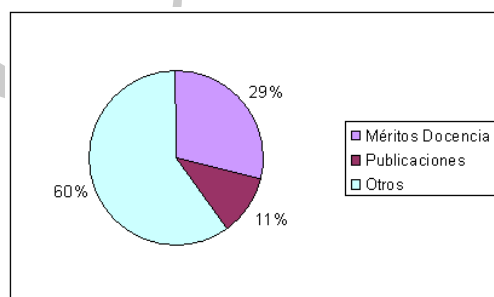
PUNTUACIONES MÁXIMAS Y MÍNIMAS AYUDANTE DOCTOR					
Epígrafe	Clave	Agencia Evaluadora			
		MADRID	CANARIAS	GALICIA	ANECA
Punt. Mín. Eval. Positiva	PM	35	40	35	55
Mínimos Parciales	MP	B + A2=10 (29)[77] D3= 4 (11) [20]	D3 =5(10) [17]	D3=7 (20) [35] A2+B =5 (14) [25]	
FORMACIÓN	A				
FORMAC. ACADÉMICA	A1	8 (23)	A1+A3+D1=35(70)	20(57)	A1+A2+B+C=35(64)
FORMAC. DOCENTE	A2	A2+B=13 (37)	≤ 6(12)	A2+B=20 (57)	A1+A2+B+C=35(64)
FORMAC. COMPLEM.	A3	12 (34)	≤ 3 (6)		
EXP. DOCENTE	B	A2+B=13 (37)	B+A2=25 (50)	A2+B=20 (57)	A1+A2+B+C=35(64)
EXP. PROFESIONAL	C	4 (11)			A1+A2+B+C=35(64)
EXP. INVESTIGADORA	D				
BECAS	D1		A1+A3+D1=35 (70)	D1+E=10(29)	
PROYECTOS	D2	13 (37)	D2+D3=30(60)	15(43)	D2+D3=60(109)
PUBLICACIONES	D3	20 (57)	D2+D3=30(60)	20(57)	D2+D3=60(109)
MOVILIDAD	E	10(29)		D1+E=10(29)	
GESTIÓN	F	15 (43)		5 (14)	
OTROS MÉRITOS	G	5 (14)	10 (20)	10(29)	5 (9)

Cuadro 2.1: Tabla Profesor Ayudante Doctor.

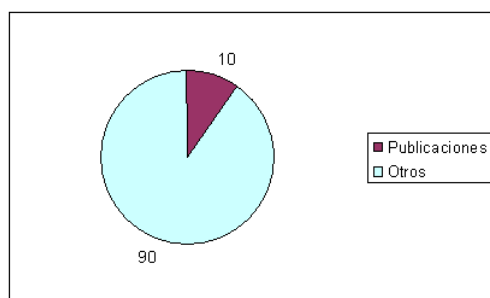
Análisis de la figura de profesor Ayudante Doctor.

Aunque en un primer vistazo parezca que la ANECA es la agencia más flexible de las cuatro para esta figura, por no exigir mínimos parciales, no es así. En este caso los máximos introducen una restricción, creando en realidad un mínimo no evidente, pues al permitir que como máximo en el resto de los epígrafes se obtengan 40 puntos, se está exigiendo que los 15 restantes se obtengan entre participación en proyectos y publicaciones, lo que representa el 27% de la puntuación total en ese epígrafe, siendo en Madrid del 11%, en Canarias del 10% y en Galicia del 20%.

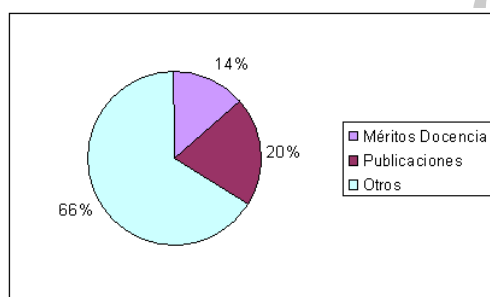
En los diagramas de sectores que aparecen aquí, están representados esos mínimos parciales citados más arriba.



Cuadro 2.2: Profesor Ayudante Doctor. Madrid



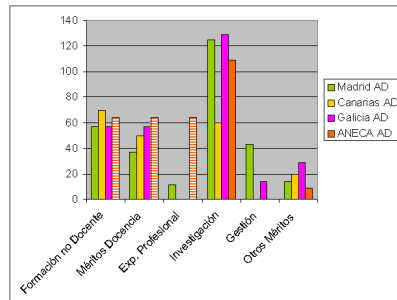
Cuadro 2.3: Profesor Ayudante Doctor. Canarias



Cuadro 2.4: Profesor Ayudante Doctor. Galicia

Con estos datos observamos que el perfil exigido para poder obtener la evaluación positiva en la ANECA es muy diferente al del resto de las agencias para la figura de profesor Ayudante Doctor.

El otro dato comparativo que podemos señalar es el de los máximos permitidos en cada epígrafe y en cada agencia, pues además de los mínimos que se exigen, también hay máximos fijados en los distintos campos en los que se dividen los méritos que se valoran. Esto es lo que aparece en el siguiente cuadro. La ANECA, asigna un 9% de la puntuación en Otros Méritos y además divide los porcentajes en dos grupos: los puntos obtenidos por la participación en Proyectos y Publicaciones y los méritos de Formación Académica, Experiencia Profesional y Experiencia Docente. Así, si sumamos los mismos porcentajes en el resto de las agencias, se observa que el 64% de la ANECA en la suma de los puntos en Formación Académica, Experiencia Profesional y Experiencia Docente, se convierten en el 108% en Madrid, en el 120% en Canarias y en el 114% en Galicia. En el apartado de Publicaciones y Participación en Proyectos, frente al 109% de la ANECA, nos encontramos con el 94% de Madrid, el 60% de Canarias y el 100% de Galicia.



Cuadro 2.5: Comparativa Profesor Ayudante Doctor

Los otros porcentajes presentes en la tabla, son los que aparecen entre corchetes acompañando a los mínimos parciales. Vemos así que Madrid es mucho más determinista en el perfil de esta figura, ya que fija el 77 % de los puntos posibles en méritos docentes y el 20 % de los puntos posibles en publicaciones. Galicia exige el 35 % de los méritos en docencia y el 25 % de los méritos posibles en publicaciones. Canarias exige el 17 % de los puntos posibles en publicaciones. Pero en cambio, la agencia madrileña tiene mayor flexibilidad en cada apartado para poder paliar esta obligatoriedad.

2.2. Evaluación para Profesor COLABORADOR

En esta tabla aparecen las puntuaciones mínimas exigidas para la figura de profesor Colaborador en Madrid, Canarias, Galicia y en la ANECA, además de los máximos permitidos en cada apartado.

PUNTUACIONES MÁXIMAS Y MÍNIMAS COLABORADOR					
Epígrafe	Clave	Agencia Evaluadora			
		MADRID	CANARIAS	GALICIA	ANECA
Punt. Mín. Eval. Positiva	PM	40	50	40	55
Mínimos Parciales	MP	A2+B=14 (35) [70] D3= 3 (7.5) [20]		A2+B+A1+D1+D3=15 (37.5) [25]	A1+A2+B+C =45 (82) [56]
FORMACIÓN	A				
FORMAC. ACADÉMICA	A1	8 (20)	A1+A3+D1=20(40)	20(57)	A1+A2+B=40(73)
FORMAC. DOCENTE	A2	A2+B= 20(50)	≤ 10(20)	B+A2+D1= 25 (62.5)	A1+A2+B=40(73)
FORMAC. COMPLEM.	A3	12 (30)			
EXP. DOCENTE	B	A2+B= 20(50)	A2+B=35 (70)	B+A2+D1= 25(62.5)	A1+A2+B=40(73)
EXP. PROFESIONAL	C	10 (25)	C+D=40 (80)	25 (62.5)	40(73)
EXP. INVESTIGADORA	D		C+D=40 (80)		
BECAS	D1		A1+A3+D1=20 (40)	B+A2+D1= 25(62.5)	
PROYECTOS	D2	5 (12.5)			D2+D3=10(18)
PUBLICACIONES	D3	15 (37.5)		15(37.5)	D2+D3=10(18)
MOVILIDAD	E	10(25)			
GESTIÓN	F	15 (37.5)		10 (25)	
OTROS MÉRITOS	G	5 (12.5)	5 (10)	5(12.5)	10 (18)

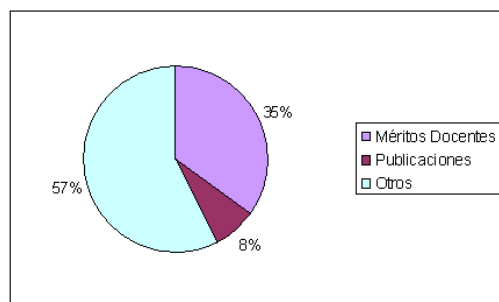
Cuadro 2.6: Tabla Profesor Colaborador.

Análisis de la figura de Profesor Colaborador.

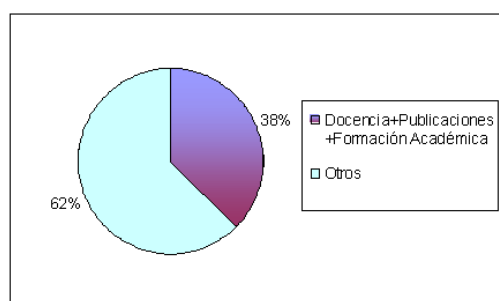
De nuevo observamos que la ANECA vuelve a ser más rígida que el resto de las agencias que estamos contemplando en este estudio. De los 55 puntos que hay que conseguir para obtener la evaluación positiva para esta figura, 45 de ellos tienen que sumarse con méritos en Formación Académica, Experiencia Docente y Experiencia Profesional. Sumando los puntos posibles en Formación Académica y la Experiencia Docente se pueden conseguir 40 como máximo.

Por lo tanto, la primera conclusión a la que llegamos es que obligatoriamente 5 de los puntos (el 9%) hay que obtenerlos con méritos ejerciendo la profesión fuera del ámbito universitario, y esto, suponiendo que los aspirantes lograran la máxima puntuación en los otros dos apartados. En la figura de profesor Colaborador, Canarias no determina mínimos parciales para obtener los 50 puntos que ellos exigen para esta figura contractual.

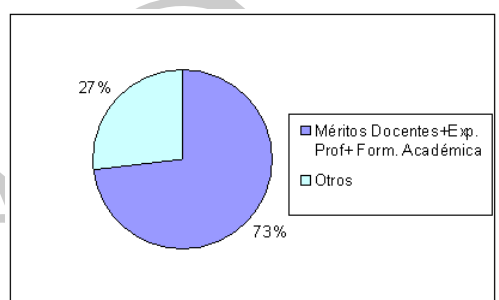
En los diagramas de sectores que aparecen aquí, están representados los mínimos exigidos en los distintos epígrafes de cada agencia.



Cuadro 2.7: Profesor Colaborador. Madrid

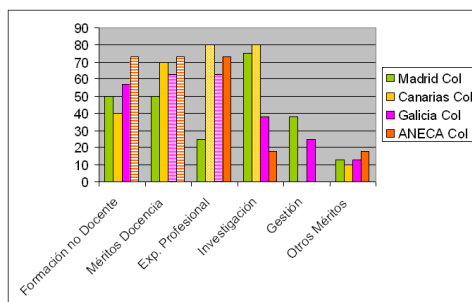


Cuadro 2.8: Profesor Colaborador. Galicia



Cuadro 2.9: Profesor Colaborador. ANECA

El otro dato comparativo que podemos señalar es el de los máximos permitidos en cada epígrafe de cada agencia. Además de los mínimos que se exigen, también hay máximos fijados en los distintos campos en los que se dividen los méritos que se valoran. Veamos en este cuadro los correspondientes a la figura de profesor Colaborador.



Cuadro 2.10: Comparativa Profesor Colaborador

Observamos que la ANECA se distancia claramente de las otras agencias al valorar el apartado de Experiencia Profesional. Los 40 puntos de la ANECA suponen el 73 % de la puntuación mínima, frente al 25 % de Madrid, el 62 % en Galicia y el 80 % en Canarias, pero señalando que en Canarias se unen los puntos de la Experiencia Profesional a los de la Experiencia Investigadora para alcanzar este máximo en esta figura contractual.

2.3. Evaluación para Profesor CONTRATADO DOCTOR

En esta tabla aparecen las puntuaciones mínimas exigidas para la figura de profesor Contratado Doctor en Madrid, Canarias, Galicia y en la ANECA, además de los máximos permitidos en cada apartado.

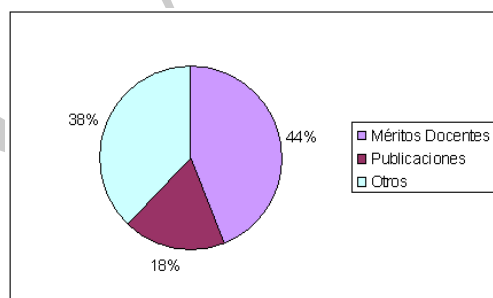
PUNTUACIONES MÁXIMAS Y MÍNIMAS CONTRATADO DOCTOR					
Epígrafe	Clave	Agencia Evaluadora			
		MADRID	CANARIAS	GALICIA	ANECA
Punt. Mín. Eval. Positiva	PM	45	50	45	55
Mínimos Parciales	MP	A2+B=20 (44)[66] D3= 8 (18) [40]	B =12 (24)[40] D3 =10 (20)[22]	A2+B+D1=10 (22) [50] D2+D3 =15 (33) [43]	D2+D3+A2+B =50 (91) [55]
FORMACIÓN	A				
FORMAC. ACADÉMICA	A1	6 (13)	A1+D1+A3=15(30)	15(33)	A1+C+D1=8(15)
FORMAC. DOCENTE	A2	A2+B=15(33)	≤10(20)	A2+B+D1= 20 (57)	A2+B=30(55)
FORMAC. COMPLEM.	A3	9 (20)	A1+D1+A3=15(30)	5 (11)	
EXP. DOCENTE	B	A2+B=15 (33)	A2+B=30 (60)	D1+B+A2= 20(57)	A2+B=30(55)
EXP. PROFESIONAL	C	5 (11)	C+G=10 (20)	15(33)	A1+C+D1=8(15)
EXP. INVESTIGADORA	D				
BECAS	D1		A1+D1+A3=15(30)	B+A2+D1=20 (57)	
PROYECTOS	D2	15 (33)	D2+D3=45(90)	D2+D3=35 (78)	D2+D3=60(109)
PUBLICACIONES	D3	20(44)	D2+D3=45(90)	D2+D3=35 (78)	D2+D3=60(109)
MOVILIDAD	E	10(22)			
GESTIÓN	F	15 (33)		10 (22)	
OTROS MÉRITOS	G	5 (11)	C+G=10 (20)	5(11)	2 (4)

Cuadro 2.11: Tabla Profesor Contratado Doctor.

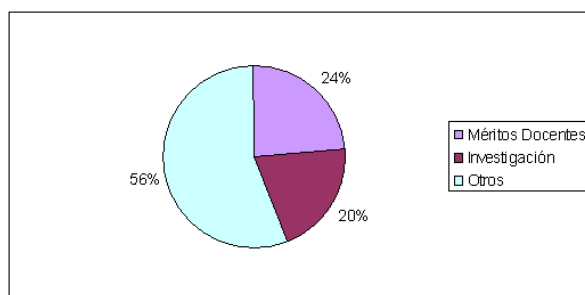
Análisis de la figura profesor Contratado Doctor.

Con la figura de profesor Contratado Doctor, la ANECA vuelve a diferenciarse respecto de las otras agencias favoreciendo el perfil investigador sobre el resto, ya que un aspirante que obtuviese la máxima puntuación en Experiencia Docente, Formación Académica y Otros Méritos, aún tendría que conseguir 15 puntos en méritos de Investigación para obtener la evaluación positiva.

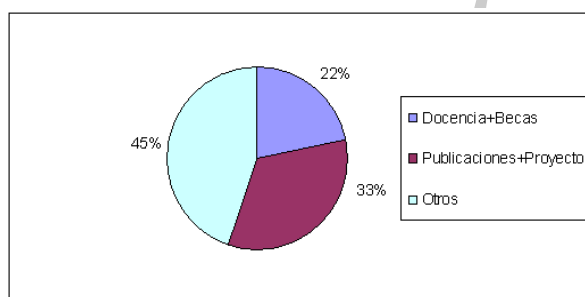
En los diagramas de sectores que aparecen a continuación, están representados esos mínimos parciales que exige cada agencia para esta figura.



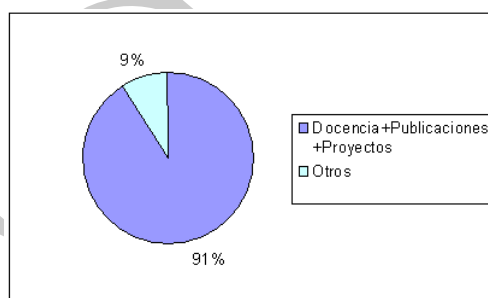
Cuadro 2.12: Profesor Contratado Doctor. Madrid



Cuadro 2.13: Profesor Contratado Doctor. Canarias



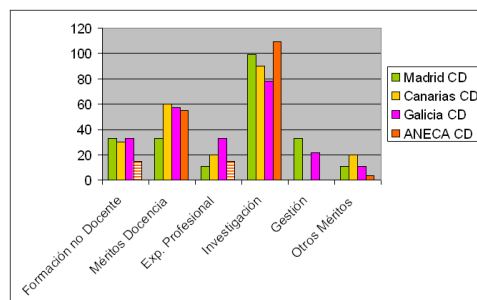
Cuadro 2.14: Profesor Contratado Doctor. Galicia



Cuadro 2.15: Profesor Contratado Doctor. ANECA

El otro dato comparativo que podemos señalar es el de los máximos permitidos en cada epígrafe de cada agencia. Además de los mínimos que se exigen, también hay máximos fijados en los distintos campos en los que se dividen los méritos que se valoran.

Lo reflejado en el siguiente cuadro, es el porcentaje que cada epígrafe puede alcanzar sobre la puntuación necesaria para conseguir la evaluación positiva. Es decir, los 15 puntos de docencia en Madrid son el 33 % de los 45 puntos necesarios, los 20 puntos de Canarias son el 60 % de los 50 necesarios y los 20 de Galicia son el 44 % de los 45 que se exigen.



Cuadro 2.16: Comparativa Profesor Contratado Doctor

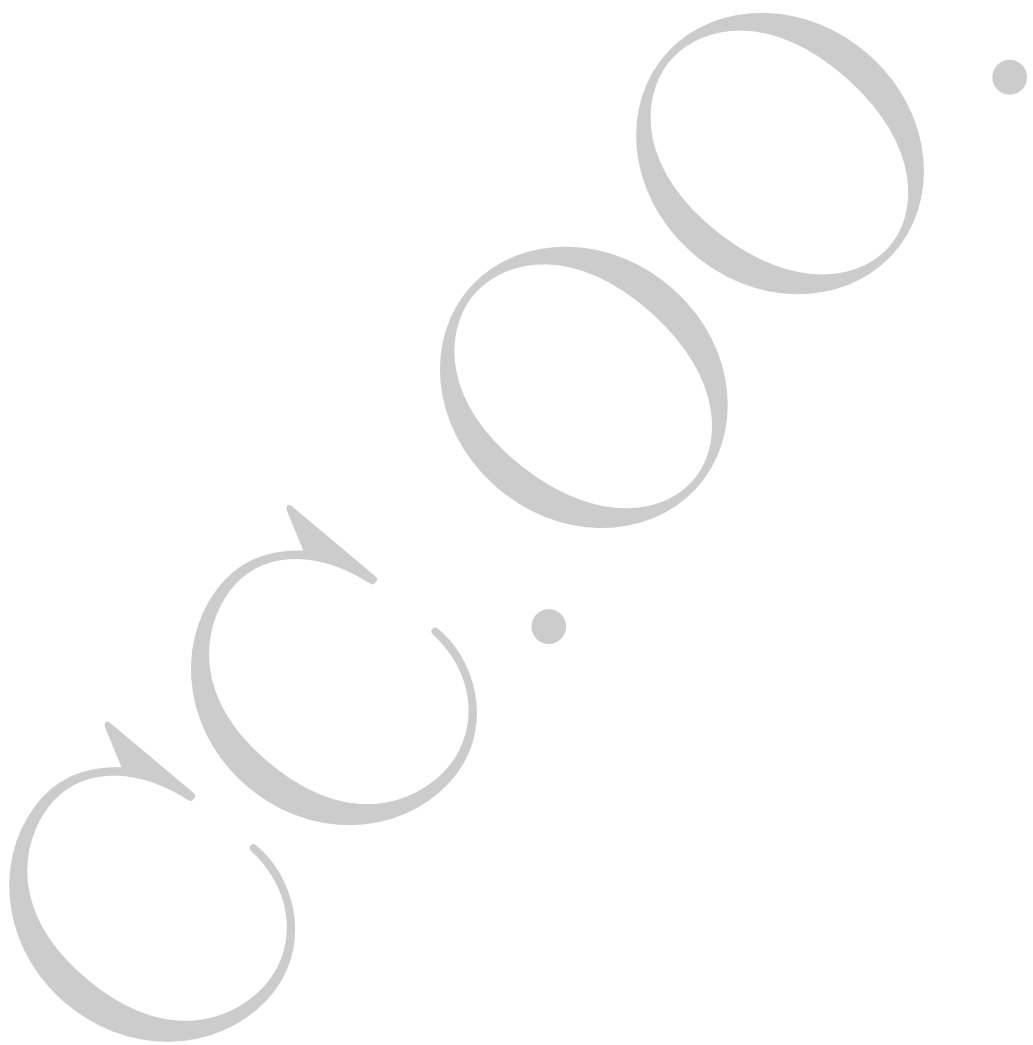
Observaciones Generales:

Tras estudiar las directrices de la ENQA, observamos que cuando se analiza la calidad de las universidades en relación con el profesorado, los criterios están referidos al aseguramiento de la calidad de la docencia. Respecto a la investigación lo que plantean es que sería recomendable que los profesores se adscribieran e involucraran en líneas de investigación de la universidad en la que impartan las clases. Con la implantación del EEES, será necesario revisar los métodos tradicionales de enseñanza. El análisis de los criterios que plantea la ANECA, nos demuestran que no se recogen esas directrices.

Existen universidades en España con un número de funcionarios elevado y en algunos de sus departamentos se ha permitido a su personal contratado, reducciones de la docencia para que se impliquen en el desarrollo de tareas de investigación. A su vez, estas universidades consiguen gran parte de los proyectos y contratos de investigación, lo que ayuda al crecimiento del curriculum investigador de estos docentes en formación. Pero también hay otras universidades en las que por diversas razones, el número de profesores contratados es muy alto, existiendo departamentos y áreas de conocimiento en las que el peso de la docencia recae sobre los profesores contratados, lo que dificulta un desarrollo curricular en otros aspectos.

Por ello, desde CC.OO. creemos fundamental que se contemple esta realidad con rigor y se establezcan los mecanismos necesarios para permitir que independientemente de la situación de partida, todos estos trabajadores tengan la oportunidad de integrarse en el nuevo marco de la universidad española y, por extensión, en la europea.

Sería deseable que la ANECA incentivase en las universidades planes de formación docente e investigadora, tanto inicial como continua, de forma que en las evaluaciones institucionales, este aspecto adquiriera un peso destacado. Si se cumpliera este objetivo, las garantías de tener en las universidades un profesorado altamente cualificado, estaría asegurado.



3

Propuesta de CC.OO.

3.1. Campos Científicos y Comisiones de Evaluación

Proponemos hacer un estudio que redefina lo que es un área de conocimiento y un campo científico. En las comisiones de evaluación consideramos que las áreas de conocimiento deben estar adecuadamente representadas en las comisiones de cada campo científico, regulando de manera clara y no discriminatoria la selección de los expertos. También, se tendrá que tener en cuenta que, hay áreas de conocimiento de reciente creación y los expertos de esas áreas tienen más dificultades para participar en esas comisiones.

3.2. Propuesta de criterios y baremo

3.2.1. Criterios de Evaluación

En la propuesta que a continuación se presenta, se dividen todos los méritos que deberían puntuarse para conseguir la evaluación positiva en los distintos epígrafes siguientes:

Formación

Experiencia Docente

Experiencia Profesional

Experiencia Investigadora

Movilidad

Gestión

Otros Méritos

En cada uno de los apartados anteriores, y dependiendo de la figura para la que se solicita la evaluación, existirán unos máximos permitidos, a excepción de los apartados de

Experiencia Docente, e Investigadora. Además, se propone también alcanzar unos mínimos en distintos apartados que serán también diferentes para cada figura contractual. Todo lo citado anteriormente aparece recogido en la tabla resumen.

Pero una diferencia básica que se propone en este apartado, frente a lo observado en los distintos baremos de las diferentes agencias autonómicas, es que la evaluación en el apartado de **Investigación**, se haga de manera diferenciada, dependiendo del campo científico en el que se encuentre enmarcada el área de conocimiento del solicitante.

3.2.2. Tabla General

En esta tabla aparecen en un primer lugar las puntuaciones mínimas exigidas para obtener la evaluación positiva. Se opta por distintos mínimos para distintas figuras y así poder unificar con mayor facilidad el baremo detallado que deberá ser una segunda parte de esta propuesta. A continuación aparecen los mínimos parciales que se proponen para las distintas figuras contractuales. El resto de la tabla son los máximos posibles propuestos en algunos de los epígrafes. En los correspondientes a Experiencia Docente e Investigadora no fijamos máximos, en consonancia con la idea ya expresada de no perjudicar a los currícula tan diferentes que actualmente existen.

PUNTUACIONES MÁXIMAS Y MÍNIMAS PROPUESTA				
Epígrafe	Clave	Tipo de Evaluación		
		AD	COL	CD
Punt. Mín. Eval. Positiva	PM	35	40	50
Mínimos Parciales	MP		A2+B+D1+ C+D3+E =20	A2+B+D1=15 D2+D3+E=18
FORMACIÓN	A			
FORMAC. ACADÉMICA	A1	7	6	5
FORMAC. DOCENTE	A2	5	3	A2+A3=5
FORMAC. COMPLEM.	A3	3	3	A2+A3=5
Esp. DOCENTE	B			
EXP. PROFESIONAL	C	C+G=10	25	C+G=7
INVESTIGACIÓN	D			
BECAS	D1			
PROYECTOS	D2			
PUBLICACIONES	D3			
MOVILIDAD	E	10	7	10
GESTIÓN	F	10	12	15
OTROS MÉRITOS	G	C+G=10	5	C+G =7

Cuadro 3.1: Tabla General.

Explicación de la tabla

Figura profesor Ayudante Doctor: AD

Para la figura de profesor Ayudante Doctor, los mínimos exigibles deberían ser los mínimos imprescindibles para que una persona con la tesis doctoral pueda conseguir la evaluación positiva y entrar así en la carrera docente e investigadora en el seno de una universidad pública española.

Puntuación Mínima: 35

Proponemos que se obtengan 35 puntos. De los cuales:

- Hasta 7 (i.e. 20%) pueden ser en el apartado de Formación Académica (A_1).

- Hasta 5 (i.e.14 %) pueden ser en el apartado de Formación Docente (A_2)
- Hasta 3 (i.e. 9 %) pueden ser en el apartado de Formación Complementaria (A_3).
- Hasta 10 (i.e. 29 %) pueden ser en el apartado de Experiencia Profesional más Otros Méritos (C+G).
- Hasta 10 (i.e. 29 %) pueden ser en el apartado de Movilidad (E).
- Hasta 10 (i.e. 29 %) pueden ser en el apartado de Gestión (F).
- En los apartados de Experiencia Docente y Experiencia Investigadora no hay máximos.

Figura profesor Colaborador: Col

Puntuación Mínima: 40

Proponemos que se obtengan 40 puntos. De los cuales:

- Hasta 6 (i.e. 15 %) pueden ser en el apartado de Formación Académica (A_1).
- Hasta 3(i.e.7.5 %) pueden ser en el apartado de de Formación Docente (A_2)
- Hasta 3 (i.e. 7.5 %) pueden ser en el apartado de Formación Complementaria (A_3).
- Hasta 25(i.e. 63 %) pueden ser en el apartado de Experiencia Profesional (C).
- Hasta 7(i.e. 18 %) pueden ser en el apartado de Movilidad (E).
- Hasta 12 (i.e. 29 %) pueden ser en el apartado de Gestión (F).
- Hasta 5(i.e. 12.5 %) pueden ser en el apartado de Otros Méritos (G).
- En los apartados de Experiencia Docente y Experiencia Investigadora no hay máximos.

Mínimos Parciales: $A_2 + B + D_1 + C + D_3 + E = 20$

De los 40 puntos que se deben conseguir, 20 de ellos tienen que conseguirse entre los apartados de Formación Docente (A_2), Experiencia Docente (B) y Becas (D_1), Experiencia Profesional (C), Publicaciones (D_3), Movilidad (E), lo que corresponde al 50 % de la puntuación mínima.

Figura profesor Contratado Doctor: CD

Puntuación Mínima: 50

Exigimos que se obtengan 50 puntos de los 100 posibles. De los cuales:

- Hasta 5 (i.e. 10 %) pueden ser en el apartado de Formación Académica (A_1).
- Hasta 5 (i.e.10 %) pueden ser en el apartado de de Formación Docente (A_2) más Formación Complementaria (A_3).

- Hasta 7 (i.e. 14 %) pueden ser en el apartado de Experiencia Profesional más Otros Méritos (C+G).
- Hasta 10 (i.e. 20 %) pueden ser en el apartado de Movilidad (E).
- Hasta 15 (i.e. 29 %) pueden ser en el apartado de Gestión (F).
- En los apartados de Docencia e Investigación no hay máximos.

Mínimos Parciales: $A_2 + B + D_1 = 15$; $D_3 + E = 18$

De los 50 puntos que se deben conseguir, 15 de ellos tienen que conseguirse entre los apartados de Formación Docente (A_2), Experiencia Docente (B) y Becas (D_1). Esto correspondería al 30 % de la puntuación que se debe conseguir. De los 50 puntos que se tienen que conseguir, 18 de ellos tienen que conseguirse entre los apartados de Publicaciones (D_3), Movilidad (E), lo que corresponde al 36 % de la puntuación mínima.