



DOCENTIA

VOLUMEN III

**PROCESOS Y/O DOCUMENTACIÓN ACTUALMENTE
UTILIZADA EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III EN
EVALUACIONES de la actividad del PDI
(y criterios de uso, en alguno de los casos)**

PROCESOS Y/O DOCUMENTACIÓN ACTUALMENTE UTILIZADA EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III EN EVALUACIONES de la actividad docente del PDI (y criterios de uso, en alguno de los casos)

VOLUMEN III

INDICE

5. Convocatorias, Procesos y documentos actualmente utilizados para la evaluación de la actividad docente

1. Encuestas de satisfacción con la docencia	Pág. 3
2. Proceso de evaluación previa a concesión de Méritos docentes	Pág. 9
3. Premios mejores prácticas	Pág. 10
4. Apoyo a proyectos de innovación	Pág. 15
5 Proceso de evaluación previa a concesión de complementos autonómicos (CAM)	Pág. 17
6. Proceso de evaluación para la concesión de complementos propios del Vicerrectorado de Profesorado y Departamentos, por docencia, investigación y gestión (en tramitación)	Pág. 23

DOCUMENTO 1

Encuestas sobre docencia

La Universidad Carlos III de Madrid realiza, al finalizar cada cuatrimestre, una encuesta entre el profesorado para conocer entre otras cuestiones, el porcentaje del programa que ha sido cubierto en cada asignatura. Los resultados de esta encuesta revelan el porcentaje del programa que finalmente se imparte

El Vicerrectorado de Ordenación Académica también realiza cada cuatrimestre una encuesta a los alumnos para la **evaluación de la calidad de la docencia**. La metodología para su obtención, algunos comentarios sobre su contenido y los mecanismos de difusión de los resultados se recogen más adelante.

La Universidad Carlos III de Madrid, a través de su Vicerrectora de Ordenación Académica, felicita periódicamente a los profesores mejor evaluados, mientras que exige a los que reciben peores evaluaciones hacer una reflexión sobre las causas de esa evaluación y cómo eliminarlas. Esta reflexión se debe remitir al Vicerrectorado de Ordenación académica, aunque del Vicerrectorado no llega una respuesta al profesor valorando la reflexión que éste ha hecho.

Metodología y difusión de las encuestas de docencia:

Los resultados de esta encuesta se comunican al profesor individualmente, junto con las medias totales de todas las asignaturas de la titulación en la que imparte clase y todas las del curso en cuestión. Estos mismos resultados están a disposición del director del Departamento que imparte la asignatura, el Vicedecano de la titulación y la Consejo de Dirección.

Los formularios de la encuesta los recibe el profesor, quien los entrega a un representante de los alumnos y abandona el aula mientras éstos cumplimentan la encuesta. El representante de los alumnos es el encargado de entregar las encuestas cumplimentadas en los puntos establecidos por la administración de la Universidad. En el formulario de la encuesta hay 14 preguntas para puntuar de 1 a 5 (doce de ellas miden la satisfacción del alumno en distintos aspectos de la enseñanza), la mayor parte de las cuales hacen referencia a los profesores de clases teóricas y prácticas mientras que unas pocas están relacionadas con el contenido de la asignatura y la dedicación del alumno a la misma. Las preguntas de que consta la encuesta han sufrido modificaciones a lo largo de los años, existiendo una comisión encargada de corregir sus posibles deficiencias.

Formularios de las Encuestas de Evaluación de la Docencia

Primer formulario de encuesta, empleado hasta el primer cuatrimestre del curso 2001/02.

Pregunta
01 – Después de cursar la asignatura ha aumentado mi grado de interés por la materia
02 – Globalmente estoy muy satisfecho con el profesor/profesora de la asignatura
03 – El profesor/profesora organiza bien las clases y es claro en sus explicaciones
04 – El profesor/profesora enseña con entusiasmo e interés
05 – El profesor/profesora promueve la participación del alumno en clase
06 – Las lecturas y bibliografía recomendadas me han sido muy útiles
07 – El profesor/profesora llega y sale puntualmente
08 – Encontré en su despacho al profesor/profesora los días y horas señalados cuando he ido a consultar
09 – Me gustaría cursar de nuevo otra asignatura con este profesor/profesora
10 – Las clases prácticas me han sido muy útiles para el aprendizaje y comprensión de la asignatura
11 – Estoy muy satisfecho con el profesor/profesora de las clases prácticas en “pizarra” (si procede)
12 – Estime el número de horas semanales, excluidas clases, que ha dedicado a la asignatura (5-Más de 10 horas; 4-De 7 a 10 horas; 3-De 4 a 7 horas; 2-De 1 a 4 horas; 1-Menos de 1 hora)
13 – ¿Qué cambio recomendaría en el contenido de la asignatura para que tenga más interés? (Utilice una escala de 5-Más contenido práctico a 1-Más teoría, siendo 3-Bien como está)
14 – Estoy muy satisfecho con el profesor/profesora de las clases prácticas (Laboratorio/Aula informática, si procede)

Formulario de encuesta, empleado desde el segundo cuatrimestre del curso 2001/02 hasta la actualidad

Pregunta
1.2 – Estime el número de horas semanales, excluidas clases, que ha dedicado a la asignatura (5-Más de 10 horas; 4-De 7 a 10 horas; 3-De 4 a 7 horas; 2-De 1 a 4 horas; 1-Menos de 1 hora)
2.1 – Mi nivel de preparación previo me ha permitido seguir de forma adecuada la asignatura
2.2 – Después de la asignatura ha aumentado mi grado de interés por la materia
2.3 – ¿Qué cambio recomendaría en el contenido de la asignatura para que tenga más interés? (Utilice una escala de “5-Más contenido práctico” a “1-Más teoría”)
2.4 – Las lecturas y bibliografía recomendadas me han sido útiles
3.1 – Porcentaje de clases a las que ha asistido. (5-100%; 4-75%; 3-50%; 2-25%; 1-0%)
3.2 – Globalmente estoy satisfecho con el profesor de la asignatura
3.3 – El profesor organiza bien las clases y es claro en sus explicaciones
3.4 – El profesor enseña con entusiasmo e interés
3.5 – El profesor promueve la participación del alumno en clase
3.6 – El profesor se esfuerza para que se comprendan sus explicaciones
3.8 – El profesor es puntual, cumple con el horario marcado y respeta los descansos
3.9 – Encontré en su despacho al profesor los días y horas señalados cuando he ido a consultar
3.10 – Me gustaría que este profesor me impartiese clases en próximas asignaturas
4.1 – Globalmente estoy satisfecho con el profesor de prácticas/ejercicios
4.2 – Las clases de prácticas/ejercicios me han sido útiles para el aprendizaje y comprensión de la asignatura
4.3 – Ha habido coordinación entre el profesor de prácticas y el de teoría
5.1 – Globalmente estoy satisfecho con el profesor que ha impartido clases en las aulas informáticas o en los laboratorios
5.2 – Las clases en aula informática o laboratorio me han sido útiles para el aprendizaje y comprensión de la asignatura

FIJACIÓN DEL CRITERIO PARA LA REMISIÓN DE CARTAS

Una de las preguntas del cuestionario, en concreto la pregunta dos, se refiere a la satisfacción global con el profesor de la asignatura. Dicha pregunta es la que se utiliza para informar a los profesores de la satisfacción de sus alumnos.

Cuando el profesor obtiene una nota mayor o igual a cuatro, el vicerrectorado de ordenación académica le envía una carta agradeciendo todo su trabajo; y cuando dicho resultado es menor o igual a dos, se envía una carta (en algunos casos) comunicándole dicho resultado e interesándose de las posibles causas o problemas que hayan encaminado, a juicio del profesor, a obtener ese resultado.

Bien, hasta ahora sólo se mira en muchos casos que el número de alumnos que han contestado no sea pequeño, con el fin de buscar mayor fiabilidad en los datos, pero persiguiendo ciegamente este objetivo podemos caer en el error de despreciar resultados provenientes de pequeños grupos.

Por ello, es conveniente realizar una primera selección de resultados válidos comparando el número de alumnos matriculados en la asignatura con el número de alumnos que contestan el cuestionario, despreciando todos aquellos datos que no superen al menos el 25%.

$$\frac{N^{\circ} \text{ Encuestas}}{N^{\circ} \text{ Alumnos Matriculados}} \times 100 \geq 25\%$$

Para buscar dicho porcentaje se ha repasado los resultados de los últimos años y mirando por qué en algunos casos aún siendo satisfactorio el resultado se decidió no enviar carta, se encuentra que en muchos casos la relación no supera el 20 ó el 30%.

Una vez despreciados los resultados menos fiables con el criterio fijado, ya sólo quedaría localizar los profesores cuyos resultados obtenidos en la pregunta dos sean mayor o igual que cuatro y menor o igual que dos, y enviarles la correspondiente carta.

EJEMPLOS DE CERTIFICADOS Y DE CARTAS



....., Vicerrectorde la Universidad Carlos III de Madrid,

CERTIFICA:

Que el profesor/a cuyos datos se especifican:

Apellidos y nombre:

D.N.I.:

En la encuesta a los alumnos que este Vicerrectorado de Ordenación Académica realiza cada cuatrimestre para evaluar la **calidad de la docencia**, ha obtenido las puntuaciones que se detallan a continuación (sobre un total de 5 puntos) , **referidas a la pregunta 3.2**

3.2 – Globalmente estoy satisfecho con el profesor de la asignatura

Año	Titulación	Asignatura	Cuatr.	Curso	Grupo	Valoración

Para que así conste y a petición del interesado para su presentación en instituciones con funciones relacionadas con la evaluación de las actividades docentes, investigadoras y de gestión de los profesores universitarios, expido la presente certificación en Getafe, a de 2005.



.....Vicerrector dede la Universidad Carlos III de Madrid

CERTIFICA:

Que el profesor/a cuyos datos se especifican:

Apellidos y nombre:

D.N.I.:

En la encuesta a los alumnos que este Vicerrectorado de Ordenación Académica realiza cada cuatrimestre para evaluar la **calidad de la docencia**, ha obtenido las puntuaciones que se detallan a continuación (sobre un total de 5 puntos), **referidas a la pregunta 4.1**

4.1 – Globalmente estoy satisfecho con el profesor de prácticas/ejercicios
--

Año	Titulación	Asignatura	Cuatr.	Curso	Grupo	Valoración
Profesor responsable de la asignatura:						

Año	Titulación	Asignatura	Cuatr.	Curso	Grupo	Valoración
Profesor responsable de la asignatura:						

Para que así conste y a petición del interesado para su presentación en instituciones con funciones relacionadas con la evaluación de las actividades docentes, investigadoras y de gestión de los profesores universitarios, expido la presente certificación en Getafe, a de 2005.

Prof. Dr. D.

Dpto. de

Getafe,

Querido amigo:

Te felicito muy sinceramente por los excelentes resultados obtenidos en la docencia en la Licenciatura en en la asignatura Los alumnos han juzgado muy positivamente tu labor docente, y estoy segura de que este juicio es el resultado de tu gran dedicación para mejorar la calidad de la docencia.

Queremos que sepas que la Universidad te agradece mucho el esfuerzo que has realizado y se siente muy orgullosa de tu labor.

Un fuerte abrazo,

Prof. Dr. D.
Departamento de

Getafe,

Querido amigo :

Como habrás podido apreciar por los resultados de las encuestas que en su momento recibiste, tus alumnos han manifestado una clara insatisfacción con la docencia que has impartido en la Licenciatura en, en la asignatura Ello puede ser debido a la relatividad de toda encuesta que, por principio, siempre tiene ciertos márgenes de error, ya que sólo una parte de tus alumnos han respondido al cuestionario, pero quiero hacerte notar que esta situación ya se dió el curso ./../; lo que parece evidenciar la existencia de algún problema de fondo, que recomendaría la necesidad de que reconsideres la forma de impartir esa asignatura en el futuro.

Para ello, te ruego discutas este tema con el director de tu departamento o con el coordinador de tu asignatura y me hagas llegar a través de él un informe sobre :

- 1) Tu opinión sobre las causas de la baja calificación recibida en este cuatrimestre en dicha enseñanza.
- 2) Cambios que piensas introducir en el futuro en tu docencia de dicha asignatura.

Convendrás conmigo en que es fundamental conocer el punto de vista del profesor en estos casos, por lo que te agradecería que te ocupes de que ese informe llegue al Rectorado, y no se quede en el departamento.

En cualquier caso, soy consciente de la preocupación que tienen todos los profesores por hacer bien su trabajo; por lo que por adelantado te agradezco mucho todos los esfuerzos que hagas para mejorar la calidad de la docencia y te ruego no dudes en indicarme si hay algo que la Universidad pueda hacer para ayudarte en tu labor.

En espera de tus noticias, un fuerte abrazo,

DOCUMENTO 2 MÉRITOS DOCENTES (QUINQUENIOS)

Actualmente la evaluación docente existente, asociada a retribuciones, es la evaluación de méritos relativos a quinquenios de actividad docente, cuyo procedimiento y legislación aplicable, se indica a continuación:

MANUAL DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS	RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID
DENOMINACIÓN: EVALUACIÓN DE MÉRITOS DOCENTES / QUINQUENIOS DE PROFESORADO SUBPROCEDIMIENTOS: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Detección de quinquenios ▪ Solicitud por el interesado ▪ Comprobación de requisitos ▪ Informes de evaluación de méritos docentes ▪ Resolución de la Comisión ▪ Introducción datos en HOMINIS ▪ Pago por nómina 	
OBJETO Reconocimiento de los méritos docentes por cada cinco años de trabajo PERIODICIDAD Anual, el proceso se ejecuta de enero a abril.	UNIDAD RESPONSABLE: Servicio de Recursos Humanos y Organización PERSONA RESPONSABLE DEL PROCESO: Elena San Segundo DECIDE: Comisión de Valoración de los méritos docentes PARTICIPAN EN EL PROCESO: Susana Contreras y Elena San Segundo
LEGISLACION APLICABLE Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública Ley 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades RD 1086/1989 de 28 de agosto, modificado por RD 74/2000 de 21 de enero y RD 1325/2002 de 13 de diciembre. Normativa propia de la Universidad / Normativa procedimental de la Comisión de Valoración de méritos docentes (Acuerdo de la Junta de Gobierno 3/97.	DOCUMENTOS QUE GENERA: EXPEDIENTE Expediente personal TIPOS DOCUMENTALES
DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO Inicio del Proceso: El proceso se inicia con una detección de quinquenios en HOMINIS. Con el fichero obtenido se envía una comunicación específica a éste colectivo para que, de acuerdo con la información que obra en poder de RRHH, presenten la solicitud. El interesado podrá solicitar por Registro el reconocimiento de méritos docentes o bien, podrá solicitarlo a través del Portal del Empleado adjuntando los documentos por Registro (1). Por otro lado, se realiza una comunicación global a todos los Departamentos a través de Campus Global. <p>Comprobación de solicitudes:</p> Se procede a la comprobación de la documentación presentada por el solicitante para valorar si existe derecho al reconocimiento de los méritos docentes. Si la documentación estuviera incompleta, se solicita por correo electrónico al interesado. En el caso de profesores a los que no les corresponda la evaluación o la soliciten fuera de plazo, se les comunica. <p>Solicitud de Informes:</p> Preparación de cartas solicitando Informes a: Decano o Director de la Escuela donde el profesor preste su actividad docente. Director del Departamento al que esté adscrito el profesor evaluando el desarrollo de actividades docentes del profesor y los grupos impartidos por el profesor durante el período sujeto a evaluación. Los informes, favorables o desfavorables deben ser remitidos en un plazo de 10 días hábiles. Elaboración de propuesta que será remitida a la Comisión de Valoración de los Méritos Docentes , acompañada del expediente de la solicitud junto con los Informes y, en su caso, los resultados de las encuestas de evaluación de la calidad. <p>Resolución:</p> Se convoca a la Comisión de Valoración de los Méritos Docentes en un plazo de quince días desde que terminó el plazo para recibir los Informes. La Comisión, tras valorar la solicitud, dicta: Resolución por la que se concede méritos docentes firmada por el Vicerrector, por delegación de competencias del Rector. Se envía copia al Consejo de Gobierno y notificación al interesado, indicando los períodos que comprende, siendo los efectos económicos desde el 1 de enero. Resolución denegando méritos docentes, requiriendo previa audiencia del interesado con el fin de que realice las alegaciones que estime pertinentes. El modelo de notificación al interesado se obtiene de HOMINIS. <p>Introducción datos en HOMINIS / Nómina</p> Con el Proceso de detección de méritos docentes en HOMINIS una vez obtenida la lista con todos los datos de los empleados detectados con su mérito docente correspondiente, se va chequeando el campo "Cumpli" en función de la Resolución aprobada por la Comisión de Valoración de Méritos Docentes. Este paso supone el paso a nómina. Los méritos docentes serán abonados con efecto retroactivo desde 1 de enero. Archivo del Expediente.	

DOCUMENTO 3

PREMIOS A LAS MEJORES PRÁCTICAS DOCENTES

- 1. Justificación**
- 2. Modalidades y requisitos**
- 3. Evaluación de las propuestas**
- 4. Premios**
- 5. Solicitudes y documentación**

BASES

1 Justificación

1.1 Contexto

La progresiva implantación de las nuevas titulaciones de grado y postgrado integradas dentro del Espacio Europeo de Educación Superior exige que la Universidad y sus profesores aborden la revisión y renovación de las metodologías docentes. Esta exigencia resulta además ineludible en un ámbito de creciente competencia entre las instituciones de enseñanza superior tanto a nivel nacional como internacional.

La atención a este reto exige de los profesores una mayor dedicación a la preparación de estrategias y materiales docentes, en detrimento de otras actividades también propias de su función como pueden ser la investigación o la gestión académica. La ausencia de un régimen de incentivos similar al que existe en otras vertientes de la actividad académica constituye a la postre en un desincentivo que dificulta el cumplimiento de este objetivo de mejora de la calidad docente. En efecto, el profesor que decide incorporarse a este nuevo proceso de renovación pedagógica tiene un justificado temor provocado por el impacto que esa mayor dedicación a la docencia pueda tener en su currículum investigador.

Este hecho redunda en detrimento de la reputación que la Universidad Carlos III pueda alcanzar como un centro de educación superior dotado de prácticas docentes consideradas como de excelencia en el contexto europeo. Además, dada la decidida apuesta que esta Universidad ha realizado por la investigación y la formación de investigadores, puede impedir la integración de nuestros mejores talentos en la docencia, así como segregar dentro del profesorado a quienes optan por una docencia de calidad, respecto de aquéllos que no la consideran relevante por la inexistencia de incentivos adecuados.

Al estar hoy baremados de forma general y objetiva los méritos de investigación, la propuesta de estos premios, en línea con lo que constituye una de las señas de identidad de la Universidad Carlos III, la excelencia en la investigación, persigue establecer una compensación a la mayor dedicación docente facilitando medios que se pueden utilizar para "recuperar" el ritmo de la investigación. Tales medios valorados en dinero pueden emplearse en la adquisición de nuevos medios, la contratación temporal de personal de apoyo,

la posibilidad de acudir a seminarios y congresos o la liberación de docencia por un período de tiempo limitado.

Los premios se presentan en tres modalidades. La primera se dedica a premiar específicamente a las experiencias iniciadas en el curso 2005-06. Aquí se incluyen especialmente las que se han llevado a cabo como consecuencia de la implantación de los proyectos pilotos de Bolonia; con todo, dado que otros profesores han introducido mejoras fuera de ellos, parece oportuno darles la oportunidad de participar también en la convocatoria.

Por otro lado, la Universidad es consciente de que muchos de sus profesores llevan mucho tiempo volcados en la docencia, por lo que merecía la pena abrir nuevas modalidades destinadas a premiar proyectos consolidados, resultado de la experiencia de varios años. En este último caso, y puesto que hay diferentes formas de abordar el proceso formativo de los estudiantes, se han diseñado dos tipos de premios a trayectorias, individuales y grupales. De nuevo, por la enorme variedad de fórmulas docentes que pueden emplearse con éxito, la definición de uno y otro está muy abierta. Así, en el caso de los individuales se entiende que pueden incluirse a los ayudantes, de haberlos, ya que colaboran con el profesor responsable del grupo en la coordinación de teoría y práctica.

La misma idea de coordinación subyace en asignaturas que tienen varios grupos, al igual que puede haberla entre asignaturas de diferentes cursos de la misma titulación o incluso de varias titulaciones. Este rasgo es siempre fundamental, pero la experiencia acumulada hasta ahora gracias a los pilotos de Bolonia ha permitido apreciar la importancia del trabajo conjunto y coordinado de varios profesores para afrontar con garantías de éxito la implantación de las nuevas metodologías. Por ello se plantea una modalidad de premio abierta a grupos de profesores que de forma estable y coordinada hayan trabajado en una asignatura o varias, incluso de distintas titulaciones, durante el periodo 2003-2006.

1.2 Objetivos

El propósito general de estos premios consiste en fomentar la mejora docente. De forma más concreta, los objetivos de esta convocatoria se concretan en los siguientes puntos:

- Impulsar la innovación y mejora docente en la Universidad Carlos III de Madrid.
- Promover la docencia de calidad.
- Consolidar la preocupación por la calidad en el entorno docente.
- Fomentar la aparición o consolidación de equipos docentes, que trabajen de forma conjunta y coordinada en una o varias asignaturas.

2 Modalidades y requisitos

Las tres modalidades y requisitos de esta convocatoria son:

1.- Premios a la trayectoria individual en los últimos tres años:

Podrán optar al mismo todos los profesores doctores con dedicación a tiempo completo de la UC3M, pudiendo incluir hasta dos ayudantes en la propuesta.

En siguientes convocatorias, no podrán recibirlo aquéllos que lo hayan recibido en los últimos tres años.

2.- Premios a la trayectoria de grupo en los últimos tres años:

Podrán optar al mismo los grupos de un mínimo de tres profesores que hayan trabajado de forma estable y coordinada durante el periodo 2003-2006 en la misma asignatura o grupo de asignaturas bajo la dirección del responsable de la propuesta que debe ser un profesor doctor a tiempo completo.

En siguientes convocatorias, no podrán recibirlo aquéllos que lo hayan recibido en los últimos tres años.

3.- Premios a la labor docente orientada a la puesta en práctica de la metodología de Bolonia y desarrollada en el curso 2005/06:

Podrán optar al mismo todos los profesores o grupos de profesores que hayan participado en acciones de mejora docente orientadas a la incorporación al EEES, no necesariamente en el ámbito de las titulaciones ni cursos pertenecientes al proyecto piloto de Bolonia. El responsable de la propuesta deberá ser un profesor doctor a tiempo completo.

En el caso de que un profesor se presente por más de una modalidad, no se le podrá conceder el premio más que por una. El premio no es incompatible con la percepción de otros emolumentos, ni con el desempeño de cargos académicos.

3 Evaluación de las propuestas

La evaluación de las solicitudes la realizará una Comisión formada por los Vicerrectores de Ordenación Académica y Convergencia Europea y del campus de Colmenarejo, el adjunto del Vicerrector de Ordenación Académica y Convergencia Europea, que no podrán optar a los premios ni a la labor o trayectoria individual ni formando parte de un grupo, un alumno elegido por la Delegación de Estudiantes, y tres profesores externos a la UC3M, todos ellos designados por el Consejo de Gobierno.

Para la adjudicación de los premios, la Comisión tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. Evolución de los resultados obtenidos en las encuestas de evaluación de la docencia, especialmente los relativos a las siguientes preguntas: 3.2, 3.10, 4.1 y 5.1.
2. Indicadores de contexto: número de asignaturas impartidas, cursos en los que se imparten, tipología de las asignaturas (troncales/obligatorias vs. optativas), número de grupos, número de alumnos/grupo.
3. Análisis de la situación inicial: evolución de los resultados anteriores.
4. Planificación de la(s) asignatura(s).
5. Guías docentes elaboradas (especialmente en el caso de la labor de grupo del curso 2005/06).
6. Estimación de la carga de trabajo del profesor y alumno.
7. Material docente a disposición de los alumnos (tanto en formato electrónico, como papel).

8. Estrategias de análisis y seguimiento de las mejoras.
9. Mecanismos de análisis de la situación.
10. Integración dentro de las medidas previstas en el correspondiente contrato – programa del departamento(s).
11. Otros méritos que se deseen hacer constar.

En el caso de premios relacionados con grupos, se valorarán también los siguientes aspectos:

12. Número de profesores del grupo.
13. Estrategias de coordinación.
14. Coordinación de grupos de la misma asignatura u otras.
15. Colaboración con otros profesores en labores docentes (con asignaturas del mismo o distinto curso, de la misma o distinta titulación).

4 Premios

La cantidad de premios y su cuantía varían según su tipo:

- 4 Premios a la trayectoria individual: 8.400€
- 5 Premios a la trayectoria de grupo: 12.600€
- 6 Premios a la labor individual o de grupo del 2005/06: 3.000€

Cada premio consistirá en el reconocimiento formal por parte de la Universidad y la puesta a disposición del profesor o grupo elegido de una ayuda económica, que podrán emplear en uno o varios de los conceptos que se reseñan a continuación, siempre orientados a la consolidación de su docencia o a reforzar su actividad investigadora.

un becario que puede ser asignado a realizar actividades de docencia o investigación por un periodo de seis meses;

financiación por docencia al/los departamento/s del profesor o profesores beneficiarios del premio. En este caso, la financiación se aplicará para posibilitar la reducción de docencia de los interesados de hasta 9 créditos en los proyectos individuales y de hasta 18 créditos en los colectivos (con un máximo de nueve créditos por persona), previa presentación de una propuesta de actividades académicas a realizar durante el periodo de exención de docencia. Para la elección de esta opción será preciso el visto bueno del director del departamento correspondiente;

material inventariable;

fungible;

viajes y dietas para asistencia a congresos, seminarios o estancias;

otros gastos.

El responsable de la propuesta será el encargado de determinar en qué se pretende emplear el premio.

5 Solicitudes y documentación

El plazo de presentación de solicitudes finalizará del **19 de Febrero de 2007**.

La solicitud se realizará a través del formulario electrónico que estará disponible en la siguiente dirección:

El profesor *responsable de la propuesta* recibirá un correo electrónico con el número de la solicitud realizada.

Los participantes deberán aportar una memoria en la que incluirán la información señalada en el apartado relativo a "**Evaluación de las propuestas**", excepto la requerida en los puntos 1, 2 y 3 que será obtenida directamente por la Universidad.

La documentación podrá estar disponible, para la consulta por parte de la Comisión, por cualquiera de los siguientes medios:

1. Proporcionar enlaces web propios de los participantes. Estos enlaces se deberán hacer constar en el apartado de "**observaciones**" del formulario electrónico.

2. Entregarla en cualquiera de los tres Registros de la Universidad dirigida al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Convergencia Europea en soporte electrónico (CD), acompañada de la "**solicitud de participación**".

Más información:

Área de Mejora de la Docencia y el Aprendizaje

Servicio de Gestión Académica

Teléfono: 91 624 9711

Correo electrónico: innovacion@listserv.uc3m.es

DOCUMENTO 4

Experiencias de Innovación y Mejora Docentes

Vicerrectorado de Ordenación Académica y Convergencia Europea

5ª Convocatoria

Curso 2007-2008

La Comisión de Innovación Docente apoyará la difusión de aquellas iniciativas que estime de especial interés a través de cualquiera de las siguientes actuaciones:

- Edición y catalogación de documentos de trabajo.
- Publicación de las buenas prácticas en red.
- Financiación de los gastos generados por la participación en seminarios externos de innovación docente.
- Organización de seminarios de innovación o mejora docente en la Universidad.

PLAZOS:

Del 2 de abril al 20 de abril de 2007 para proyectos que afecten a asignaturas que se impartan en el primer cuatrimestre del curso 2007-2008.

Del 1 al 19 de octubre de 2007 para proyectos que afecten a asignaturas que se impartan en el segundo cuatrimestre del curso 2007-2008.

PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN:

Las propuestas se presentarán a través del formulario electrónico que se encuentra en:

CAMPUS GLOBAL/DOCENCIA/MEJORA Y EVALUACIÓN/EXPERIENCIAS DE INNOVACIÓN DOCENTE

En cualquier caso será necesario el envío del Visto Bueno del Coordinador de la/s asignatura/s implicadas y del Director del Departamento de acuerdo con el modelo que está disponible en:

CAMPUS GLOBAL/DOCENCIA/MEJORA Y EVALUACIÓN/EXPERIENCIAS DE INNOVACIÓN DOCENTE

La Comisión de Innovación Docente tendrá la facultad de interpretar y/o aclarar las bases de la convocatoria.

En el marco del desarrollo constante de la mejora de la enseñanza y el aprendizaje, la Universidad se enfrenta a transformaciones de diversa índole que exigen adaptar la docencia y asumir los cambios que representa el proceso de convergencia europea en el ámbito de la Educación Superior.

Por ello, este Vicerrectorado de Ordenación Académica y Convergencia Europea está interesado en prestar apoyo y conceder ayudas a las iniciativas de carácter experimental sobre innovación y mejora docentes que vayan a desarrollarse durante el curso 2007-2008 en los términos y condiciones que se detallan a continuación.

El objeto de la convocatoria es apoyar la mejora de la calidad de la docencia y la adaptación del modelo docente a las líneas estratégicas establecidas en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior:

Experimentación de nuevas metodologías docentes.

Desarrollo de habilidades y competencias genéricas por parte de los estudiantes:

Trabajo en equipo, capacidad para resolución de problemas, capacidad organizativa...

Diseño de nuevas actividades docentes de carácter práctico y, en especial, las que fomenten la interdisciplinariedad

Diseño y aplicación de nuevos sistemas de evaluación

Organización de nuevas formas de tutoría.

Las propuestas se dirigirán a asignaturas de cualquier titulación de primer y segundo ciclo y podrán afectar a todos a sólo alguno de los grupos

Podrán participar en esta convocatoria todos los profesores universitarios, individualmente o en grupo; esta última modalidad tendrá carácter preferente.

Según las líneas de actuación del proyecto y siempre que se justifique su oportunidad, el apoyo podrá consistir en:

Beca de Colaboración: financiación de 120 horas de beca durante el cuatrimestre, para la realización de las tareas acordes al perfil propuesto por el profesor/ es participante/s. En ningún caso podrá tratarse de tareas relacionadas con la impartición de cualquier tipo de docencia.

Equipamiento informático o material fungible necesarios para el desarrollo del proyecto, con el límite máximo de 1000 euros por proyecto.

Soporte del equipo técnico-documentalista de Aula Global, que prestará asesoramiento y apoyo específico en el desarrollo del proyecto.

Reconocimiento: Certificación del trabajo realizado.

Las ayudas serán adjudicadas de acuerdo con los siguientes criterios:

Grado de innovación y adecuación de los objetivos con la metodología propuesta.

Tipo de asignatura

Nivel de colaboración entre distintas disciplinas o departamentos

Repercusión en la práctica docente

Grado de innovación y adecuación de los sistemas de evaluación

La Comisión de Innovación Docente, delegada de Ordenación Académica, presidida por la Vicerrectora de Ordenación Académica y Convergencia Europea y constituida por la Directora de Innovación y Mejora Académica, los Decanos y Director de los centros o personas en quien deleguen, Vicedecanos y Subdirector de Calidad, el Director de Innovación y Calidad del Campus de Colmenarejo y un representante de la Delegación de Estudiantes, valorará los proyectos presentados y hará una propuesta razonada que elevará al Consejo de Dirección. Dicha Comisión podrá contar con el asesoramiento de uno o más evaluadores externos.

El profesor coordinador de la propuesta deberá presentar al finalizar el cuatrimestre un informe o memoria justificativa del trabajo realizado y de los resultados alcanzados.

Estos informes de resultados serán estudiados por la Comisión, que los evaluará y emitirá su valoración sobre el desarrollo de las iniciativas.

Sólo se emitirá Certificado de participación en proyectos de innovación en aquellos casos en los que se realice el informe o memoria justificativa, siendo el coordinador del proyecto el encargado de determinar el tiempo de dedicación de cada uno de los participantes

DOCUMENTO 5

ORDEN 2072/2007, de 24 de abril, de la Consejería de Educación, por la que se regula el procedimiento de concesión para 2007 del complemento autonómico por méritos individuales del personal docente e investigador de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid.

La Comunidad de Madrid persigue, como uno de sus objetivos prioritarios, potenciar la calidad y la excelencia de las Universidades públicas de Madrid, para convertirlas en referentes de todo el sistema universitario español y garantizar su plena integración en el Espacio Europeo de Educación Superior, a sabiendas de que la excelencia universitaria es uno de los instrumentos más poderosos para conseguir el progreso social, económico y cultural de una comunidad humana. A tal fin se parte de dos premisas fundamentales:

El profesorado representa el mayor capital universitario, y 1. su función en la universidad del siglo XXI constituye un todo global en el que la investigación y la docencia se condicionan y refuerzan mutuamente. La función específica de la universidad del siglo XXI es generar nuevos conocimientos, hacer ciencia, y dar a las generaciones futuras la formación necesaria para que puedan acceder al cuerpo de conocimiento disponible y estén en condiciones de contribuir a su ampliación en el futuro. Es más, el acelerado ritmo de avance de la investigación científica y de la innovación tecnológica en el mundo actual aconseja apoyar el compromiso permanente del profesorado universitario en este proceso a fin de que la calidad de su docencia se mantenga acorde a estos avances. La excelencia académica universitaria, por tanto, descansa necesariamente en la capacidad de investigación científica e innovación tecnológica de sus profesores. Esto implica que toda política de incentivos económicos al personal docente e investigador para la mejora y la excelencia de su docencia debe partir de la búsqueda de la calidad e innovación de su actividad investigadora.

El liderazgo intelectual y científico en el mundo actual 2. requiere, en gran número de campos de investigación, el trabajo en equipo así como la consecución de fuentes de financiación externas a la propia Universidad que, en sí misma, supone un reconocimiento a la calidad de la investigación. Por ello, y a fin de incentivar la investigación verdaderamente competitiva y relevante para el avance del conocimiento, parece oportuno contemplar de una manera diferenciada los esfuerzos del profesorado en la creación, liderazgo y gestión de tales equipos, así como también su participación como miembro en dichos equipos.

Teniendo en cuenta los objetivos a alcanzar y las bases sobre las que se asienta la calidad del profesorado universitario señalados anteriormente, en esta Orden se establecen los parámetros valorativos para adjudicar de manera individualizada y razonada el complemento retributivo para los profesores e investigadores de las Universidades públicas madrileñas, a regular por la Comunidad de Madrid, en desarrollo de los artículos 55.2 y 69.3 de Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, prevé en los artículos 55.2 y 69.3 que las Comunidades Autónomas puedan establecer retribuciones adicionales para el profesorado contratado y funcionario, que serán concedidas por el Consejo Social a propuesta del Consejo de Gobierno de cada Universidad y dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas.

Estas retribuciones adicionales, según dicha Ley Orgánica, deberán estar ligadas a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión, su asignación será singular e individual y se efectuará previa valoración de los méritos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad o por el órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine.

El Decreto 153/2001, de 12 de septiembre, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo establece un complemento retributivo adicional por méritos en las actividades docentes, investigadoras o de gestión, y faculta al Consejero de Educación para establecer las condiciones que deben cumplir los beneficiarios, los méritos, cuantías y otras características del complemento, en el artículo 25, letra a). Dicha facultad se hace extensiva también para el personal docente e investigador funcionario en su disposición final primera.

Teniendo en cuenta lo previsto en estas normas, el 9 de septiembre de 2004 se firmó un Acuerdo entre la Comunidad de Madrid, las Universidades y los sindicatos, para la mejora retributiva del personal docente e investigador de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid, en el que se compromete un crédito de 54.000.000 de euros para el establecimiento de un complemento adicional por méritos individuales para el período 2005-2008, además de otros 150.800.000 euros, en el mismo período, para incrementar el componente general del complemento específico que retribuye fundamentalmente la docencia, ya que se procede a su reparto en base a las horas de dedicación docente.

El Acuerdo de 9 de septiembre de 2004 citado establece que la Comunidad de Madrid fijará los criterios de valoración de los méritos individuales. En el año 2005, previa negociación con los representantes de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid, firmantes todas del Acuerdo, y con las organizaciones sindicales con representación en ellas, una vez valorados los criterios por la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva, se promulgó la Orden 3031/2005, de 3 de junio, de la Consejería de Educación, por la que se regula el procedimiento de concesión para 2005 del complemento autonómico por méritos individuales del personal docente e investigador de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid. En esta Orden se establecía, por primera vez en España, un procedimiento de concesión del complemento autonómico de méritos de carácter competitivo, público, y en el que se implicó la gran mayoría del personal docente e investigador de nuestras Universidades. Con esta Orden se pretendía también que la gestión del procedimiento fuera ágil y sencilla para sus beneficiarios, y que no supusiera para el personal docente e investigador un importante esfuerzo burocrático.

En el año 2007 se pretende, utilizando la experiencia adquirida, incidir en los aspectos de transparencia, publicidad, equidad, competitividad y sencillez en la tramitación perseguidos por el nuevo sistema de concesión del complemento autonómico de méritos introducido en 2005.

Al tratarse de un procedimiento de concurrencia competitiva, el acceso a los resultados de este será público y estará a disposición de los usuarios del Espacio Madrileño de Enseñanza Superior, de acuerdo siempre con el principio de transparencia, uno de los principios rectores del Proceso de Bolonia. Así, los criterios y directrices para la garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior propuestos por la ENQA, adoptados dentro del proceso de Bolonia por el Comunicado de Bergen de 2006, establecen expresamente, entre otras recomendaciones, que “las instituciones deberían publicar regularmente información actualizada, imparcial y objetiva, tanto cuantitativa como cualitativa”, y que “la transparencia es importante en los procesos de garantía de la calidad”.

Por todo ello, una vez valorados los criterios por la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva, conforme a lo establecido por el artículo 55.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid,

DISPONGO

Artículo 1

Objeto

El objeto de esta Orden es establecer, para el año 2007, el 1. procedimiento de concesión y los criterios de asignación singular e individual del complemento autonómico por méritos individuales recogido en el Acuerdo de 9 de septiembre de 2004 para la mejora retributiva del personal docente e investigador de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid, en el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Este complemento se establece al amparo de los artículos 2. 55.2 y 69.3 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Las Universidades públicas abonarán a los beneficiarios de este complemento autonómico la cuantía que les corresponda en función de lo dispuesto en los artículos 3, 4 y 5 de esta Orden, con los créditos finalistas previamente transferidos por la Consejería de Educación, tras la pertinente autorización del gasto mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno, de conformidad con lo previsto en la Ley 3/2006, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2007.

Artículo 2

Beneficiarios

Serán beneficiarios del complemento autonómico regulado en esta Orden los profesores e investigadores que presten servicios en alguna de las Universidades públicas de Madrid en el curso académico 2006-2007, y que se encuentren en servicio activo en las Universidades en la fecha de publicación de esta Orden, siempre que cumplan los requisitos que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 3

Criterios de valoración

De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de 9 de 1. septiembre de 2004, la Comunidad de Madrid retribuirá, de conformidad con lo que se establece en los apartados siguientes, los méritos individuales del personal docente e investigador de las universidades públicas madrileñas, con independencia de su dedicación.

Teniendo en cuenta que la función del profesorado en la 2. universidad del siglo XXI constituye un todo global en el que la investigación y la docencia se condicionan y refuerzan mutuamente y que la mejora y la excelencia de la docencia universitaria se basa en la continuidad y la calidad de la investigación, los criterios de valoración del complemento por méritos individuales se establecen como sigue:

a) Para el personal funcionario de carrera de los Cuerpos Docentes Universitarios y para profesores eméritos: Sexenios relativos más proyectos de investigación que aporten ingresos a la institución donde se trabaja, es decir, los financiados con fondos públicos externos a la Universidad y los contratados al amparo del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, más dedicación a la docencia.

b) Para el personal laboral y funcionario interino: Evaluación ANECA más proyectos de investigación que aporten ingresos a la institución donde se trabaja, es decir, los financiados con fondos públicos externos a la Universidad y los contratados al amparo del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, más dedicación a la docencia.

La parte del complemento adicional por méritos individuales 3. correspondiente a cada profesor e investigador se calcula mediante el establecimiento de una tasa por punto de méritos, sin sobrepasar el crédito global disponible establecido en el acuerdo para este concepto, esto es

donde CGMI = Crédito Global Disponible para Méritos Individuales (14.000.000 de euros, a los que hay previamente que deducir las cantidades necesarias para satisfacer los recursos administrativos y otras obligaciones pendientes de los procedimientos de 2005 y de 2006); N es el número total de profesores e investigadores de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid, y Pi son los puntos de méritos del profesor "i", hasta un máximo de 10, que se calculan de la siguiente forma:

a) Para el personal funcionario de carrera de los Cuerpos Docentes Universitarios y para profesores eméritos:

— $P_i = 5,7$ (número de sexenios relativos) + $2,8$ (coeficiente de valoración de los proyectos de investigación: CfVP) + $1,5$ (coeficiente de dedicación a la docencia).

b) Para el personal laboral y funcionario interino:

— $P_i = 4,1$ (coeficiente de valoración de la evaluación ANECA) + $4,4$ (coeficiente de valoración de los proyectos de investigación: CfVP) + $1,5$ (coeficiente de dedicación a la docencia).

El cálculo del número de sexenios relativos se realizará 4. como sigue:

a) Para el personal docente e investigador con seis sexenios reconocidos, el número de sexenios relativos es la unidad.

b) Para el personal docente e investigador con menos de seis y más de tres sexenios reconocidos, el número de sexenios relativos se calcula como el producto de multiplicar por 1,15 el cociente entre el número de sexenios reconocidos por la CNEAI y el número de sexenios posibles, siendo su valor máximo la unidad.

c) Para los profesores e investigadores con tres o menos sexenios reconocidos, el número de sexenios relativos se calcula como cociente entre el número de sexenios reconocidos por la CNEAI y el número de sexenios posibles.

d) Se considerará que existe un "sexenio posible" por cada tramo de seis años naturales completos transcurridos desde el año siguiente a la lectura de la tesis doctoral. En los casos en los que el cumplimiento del sexto año del último tramo tenga lugar a lo largo de 2006 y de 2007, no se tendrá en cuenta ni este año en el que tiene lugar el cumplimiento ni los cinco anteriores para el cálculo de los "sexenios posibles". Tampoco se considerará que tiene "sexenios posibles" el personal docente e investigador que antes estuviera unido a la Universidad por un contrato laboral y haya tomado posesión como funcionario en el año 2006 ó 2007.

e) Para los solicitantes no doctores que, en virtud de la normativa vigente, tengan sexenios reconocidos, la fecha inicial a tener en cuenta para el cálculo de los “sexenios posibles” será la de comienzo de su relación laboral o administrativa con la Universidad.

f) Para los profesores doctores que no tienen sexenios reconocidos, debido a que los requisitos para la solicitud del primer sexenio no les permiten haberlo solicitado todavía, el número de sexenios relativos es de 0,3.

El coeficiente de valoración de la evaluación ANECA se 5. calculará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Si el profesor tiene la evaluación positiva como Ayudante Doctor, su coeficiente vale 0,5.

b) Si el profesor tiene la evaluación positiva como Contratado Doctor, su coeficiente vale la unidad.

c) Si el profesor no tiene ninguna de estas evaluaciones positivas, su coeficiente vale cero.

El coeficiente de valoración de los proyectos de 6. investigación se establecerá atendiendo a las siguientes reglas:

a) Se establece un valor máximo de la unidad para este coeficiente.

b) Se toman en cuenta los proyectos concedidos a lo largo de toda la carrera académica del solicitante.

c) Tan solo se tienen en cuenta los proyectos realizados con financiación externa, financiados bien por entidades públicas distintas de la propia universidad, bien conforme a lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades.

d) En ningún caso se valorarán proyectos de investigación financiados por la propia Universidad en la que trabaja el solicitante, ni los proyectos de consultoría, asistencia o servicios.

e) El coeficiente se calcula de la siguiente forma:

$CfVP = NPIP + K (NPM) / (\text{años de vida laboral universitaria} / 4)$, donde NPIP es el número de proyectos en los que el solicitante ha participado como Investigador Principal, y NPM, el número de proyectos en los que ha participado como Miembro del Equipo de Investigación. El factor “K” valdrá 0,25 para el personal funcionario de carrera de los Cuerpos Docentes Universitarios y para los profesores eméritos, y 0,5 para el personal laboral y funcionario interino.

f) Independientemente del número de proyectos en los que participe un profesor, ya sea como Investigador Principal o como Miembro del Equipo de Investigación, el máximo valor acumulable del coeficiente, por la participación en proyectos de investigación, es la unidad.

Se entenderá por dedicación a la docencia, en el caso del 7. personal funcionario, los quinquenios reconocidos, y para los contratados, cada cinco años de dedicación a la docencia universitaria. Se considerará que cada profesor o investigador tiene tantos años de docencia como antigüedad tenga reconocida en la Universidad en que presta servicios o en otras Universidades públicas españolas.

Los valores del coeficiente de dedicación a la docencia se 8. establecen de acuerdo con los siguientes tramos:

a) Se establece un valor máximo de la unidad para este coeficiente.

b) Por cada quinquenio reconocido, en el caso de funcionarios, o por cada cinco años de dedicación a la docencia universitaria, para el caso de contratados, se acumulará 0,166 puntos al coeficiente.

c) Para los profesores que lleven menos de cinco años ejerciendo la docencia universitaria, su coeficiente valdrá 0,08 puntos.

Artículo 4

Iniciación del procedimiento de concesión del complemento autonómico de méritos por méritos individuales

Los profesores e investigadores de las Universidades 1. públicas madrileñas que cumplan los requisitos previstos en esta Orden dispondrán de un plazo de un mes, contado a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, para solicitar el pago del complemento por méritos, de acuerdo con el modelo de solicitud que se incluye en el Anexo I de esta Orden y que se puede cumplimentar a través del cuestionario incluido en el programa ADI, que genera la solicitud automáticamente. El programa ADI se encuentra en la página web de la Dirección General de Universidades e Investigación, www.emes.es

Con objeto de facilitar la presentación de la solicitud, la 2. Dirección General de Universidades e Investigación permitirá el acceso del personal docente e investigador a su ficha individual del sistema ADI, que genera la solicitud automáticamente, durante el plazo al que se refiere el apartado 1 de este artículo.

La solicitud se dirigirá al Rector de la Universidad a la 3. que pertenezca el interesado y se presentará debidamente cumplimentada y firmada en el Registro de la Universidad en la que preste servicios el interesado, bien directamente, bien a través de cualquiera de los Registros de la Comunidad de Madrid, de la Administración General del Estado, de los Ayuntamientos que han firmado el Convenio de Ventanilla Única y mediante las demás formas previstas en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Deberán presentarse tres copias: Una para la Universidad, otra para la Dirección General de Universidades y otra copia que el Profesor o Investigador podrá exigir que se le selle en el Registro correspondiente.

La solicitud no deberá acompañarse de ninguna documentación 4. y el personal docente e investigador se hará responsable de la veracidad de los méritos alegados. La Universidad podrá solicitar en cualquier momento que se acrediten todos aquellos méritos presentados por el personal docente e investigador que la propia Universidad no pueda certificar fehacientemente por no disponer de la documentación acreditativa pertinente.

En cualquier caso, tanto los méritos docentes alegados como 5. los méritos de investigación deberán de ser visados por el Órgano de la Universidad competente por razón de la materia, y la Comunidad de Madrid podrá, en cualquier momento, solicitar documentación a las Universidades sobre los méritos alegados por uno o varios de los solicitantes.

De acuerdo con el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 15/1999, 6. de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la solicitud del complemento de méritos implicará el consentimiento para el tratamiento de los datos de carácter personal que figuran en la solicitud y la publicación de los resultados del procedimiento en los términos establecidos en el artículo siguiente de esta Orden. Estos datos se emplearán únicamente para las finalidades y usos autorizados por la Orden 2615/2005, de 13 de mayo, del Consejero de Educación de la Comunidad de Madrid, por la que se crea un fichero que contiene datos de carácter personal, dependiente de la Subdirección General de Servicios al Estudiante y Programación Universitaria de la Dirección General de Universidades e Investigación.

Artículo 5

Tramitación y finalización del procedimiento

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, las 1. Universidades públicas de la Comunidad de Madrid deberán remitir a la Consejería de Educación, en el plazo de veinte días, el ejemplar "para la Administración" de las solicitudes recibidas en tiempo y forma y en el que debe constar, necesariamente, los visados del Órgano de la Universidad competente por razón de la materia.

La Consejería de Educación dispondrá de un plazo de un mes, 2. contado desde la entrega por parte de las Universidades del ejemplar "para la Administración" de las solicitudes, para publicar en la página web de la Dirección General de Universidades e Investigación un listado provisional, por Universidades, con el nombre y apellidos y la puntuación provisional total obtenida por cada profesor e investigador solicitante del complemento por méritos, así como en cada uno de los criterios. Asimismo, cada una de las Universidades expondrá en sus tabloneros de anuncios la parte correspondiente a sus profesores e investigadores de este listado.

Los profesores e investigadores dispondrán de un plazo de 3. diez días para impugnar ante sus Universidades este listado provisional, si consideran que se les ha excluido inadecuadamente o que su puntuación es incorrecta.

En el plazo de veinte días, las Universidades deberán 4. contestar las alegaciones recibidas y enviar a la Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de Universidades e Investigación, los errores que a su juicio contengan estos listados y que se deduzcan de las impugnaciones recibidas o los que hayan detectado por sí mismas, previa audiencia al interesado en este último caso. Esta información deberá remitirse en listados elaborados conforme al formato incluido en el Anexo XIII de esta Orden y no será vinculante para la Comunidad de Madrid a la hora de resolver las reclamaciones.

Artículo 6

Listados definitivos

Finalizado el plazo de reclamaciones a los listados 1. provisionales, y en el plazo de un mes desde que se reciba la información sobre estas por parte de todas las Universidades, se procederá a instar la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y a notificar a las Universidades la valoración económica de cada punto de los descritos en el artículo 3.3 de esta Orden. Igualmente, se publicará en la página web de la Dirección General de Universidades e Investigación un listado definitivo, por Universidades, con el nombre y apellidos y la puntuación total obtenida por cada profesor e investigador solicitante del complemento por méritos, así como en cada uno de los criterios. Por su parte, cada una de las Universidades expondrá en sus tabloneros de anuncios la parte correspondiente a sus Profesores e Investigadores de este listado.

Conforme a este valor, los Consejos Sociales de cada una de 2. las Universidades, a propuesta de su Consejo de Gobierno, aprobarán las cantidades que correspondan a cada uno de los profesores e investigadores afectados.

Una vez que el Consejo Social apruebe dichas cuantías 3. mandará el correspondiente certificado a la Dirección General de Universidades e Investigación, que realizará los trámites pertinentes para que las Universidades reciban las correspondientes transferencias y puedan proceder al pago del complemento autonómico por méritos al personal docente e investigador.

Artículo 7

Costes sociales

Las cantidades transferidas a las Universidades para el pago del complemento al que se refiere esta Orden incluirán cualquier tipo de coste social que pueda corresponder por ellos.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Habilitación

Se faculta al titular de la Dirección General de Universidades e Investigación para la aplicación e interpretación de lo dispuesto en esta Orden.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Entrada en vigor

Esta Orden tendrá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 24 de abril de 2007.

DOCUMENTO 6

MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA POR LA QUE SE REGULAN LAS RETRIBUCIONES ADICIONALES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

El artículo 110 de los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid determina que la Universidad podrá establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, docentes, investigadores y de gestión y a programas de incentivos que pueda establecer el Gobierno.

La Universidad viene desarrollando acciones y programas propios orientados a complementar e incentivar retributivamente la excelencia del Personal Docente e Investigador, que se han concretado en varias líneas de acción y procede ordenar en una única norma para mejorar su eficacia.

Por ello, a propuesta del Rector, informado el Consejo de Dirección, y oída la representación de los trabajadores, el Consejo de Gobierno acuerda:

I. COMPLEMENTO PARA CATEDRÁTICOS, TITULARES, CONTRATADOS DOCTORES Y ASOCIADOS PERMANENTES DE NACIONALIDAD EXTRANJERA

1. Mediante convocatoria pública, la Universidad podrá determinar la asignación de complementos retributivos propios ligados a méritos individuales docentes o investigadores para premiar la excelencia del profesorado de las siguientes categorías que preste servicios efectivos y aditivos a 31 de diciembre de 2006 en la Universidad Carlos III de Madrid:

- a) Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad.
- b) Profesores contratados doctores.
- c) Asociados Permanentes de Nacionalidad Extranjera.

2. Baremo de investigación. Para la asignación de complementos ligados a méritos de investigación se establece el siguiente baremo con una puntuación comprendida entre cero y noventa puntos obtenida como la suma de los valores correspondientes a los siguientes apartados:

- a) Sexenios. La valoración de este apartado será la suma de un máximo de diez puntos correspondientes a sexenios reconocidos y un máximo de veinte puntos correspondientes al sexenio relativo.

Sexenios reconocidos: Se sumarán cuatro puntos por cada sexenio reconocido, hasta diez puntos.

Sexenio relativo: El sexenio relativo es el cociente entre los sexenios reconocidos hasta el penúltimo año anterior al de la convocatoria y los sexenios posibles. Su valor máximo es uno. Los sexenios posibles son la parte entera de la sexta parte de la diferencia entre el penúltimo año anterior al de la convocatoria y el siguiente al de la obtención del título de doctor. El valor de este apartado se obtendrá multiplicando por veinte el sexenio relativo.

A efectos de cómputo se utilizará solamente el número de sexenios reconocidos en la fecha de la convocatoria (computados en nómina a 31 de diciembre de 2006).

En el cálculo de sexenios relativos se tendrá en cuenta lo establecido en las medidas de igualdad de género aprobadas por la Universidad.

- b) Tesis dirigidas. Este apartado tendrá una valoración máxima de treinta puntos. Cada tesis dirigida y defendida en la Universidad Carlos III de Madrid contará como seis puntos. En las tesis codirigidas, se asignará a cada codirector el resultado de dividir seis puntos entre el número de codirectores. (se contarán las tesis dirigidas en la UC3M desde el inicio de la actividad de la Universidad hasta 31 de diciembre de 2006)

- c) Dirección y participación en proyectos de investigación aprobados en convocatorias públicas competitivas. Los proyectos de investigación deberán haberse obtenido en convocatorias públicas competitivas de carácter autonómico, estatal o internacional (UE (IP, STREP), MEC, CAM (Profit, Cenit, Avanza)) y estar adscritos a la Universidad Carlos III de Madrid. La unidad de duración de los proyectos a efectos de realizar el cómputo será el año, y se calculará mediante la división de meses completos de duración por doce. La valoración máxima de este

apartado será de treinta puntos que podrán obtenerse como la suma de los puntos correspondientes a dirección de proyectos y a participación en proyectos.

Dirección de proyectos. El cálculo se hará multiplicando por tres puntos la duración total en años de los proyectos dirigidos.

Participación en proyectos. Se asignarán 0,25 puntos por cada año de participación en proyectos, hasta un máximo de cinco puntos.

En el caso de solicitantes menores de 40 años, se asignará un punto por cada año de participación hasta un máximo de quince puntos.

3. Baremo de docencia. Para poder optar al complemento de docencia es necesario presentar el autoinforme de docencia y haber desempeñado la actividad docente y de coordinación asignada durante los últimos cinco cursos académicos sin incumplimientos injustificados. A estos efectos, una comisión, presidida por la Vicerrectora de Grado e integrada por la Vicerrectora de Calidad, Infraestructuras y Medio Ambiente, los Decanos y el Director de la Escuela Politécnica, determinará si se cumplen las condiciones para optar a este complemento. Además, esta comisión decidirá sobre los proyectos de innovación docente correspondientes al apartado c).

Para la asignación de complementos ligados a méritos de docencia se establece el siguiente baremo con una puntuación comprendida entre cero y cuarenta y cinco puntos obtenida como la suma de los valores correspondientes a los siguientes apartados:

a) Resultados de la docencia. Este apartado tendrá una valoración máxima de veinticinco puntos y se calculará como la suma de los cinco mejores resultados obtenidos en la pregunta 3.2, o pregunta equivalente que la sustituya, de la encuesta docente de estudios oficiales de los cinco cursos académicos anteriores al de la convocatoria.

b) Actividad docente. Este apartado tendrá una valoración máxima de ocho puntos y se valorará el tiempo medio transcurrido para la entrega de actas en los últimos cinco cursos académicos. Si dicho tiempo medio es menor o igual a diez días, el valor será de ocho puntos y se descontarán 0.8 puntos por cada día transcurrido a partir del décimo.

c) Innovación docente. Este apartado tendrá una valoración máxima de doce puntos y se calculará como la suma de los puntos correspondientes a las páginas web activas de las asignaturas impartidas y los puntos correspondientes a participación en proyectos de innovación.

Páginas web activas. Este apartado tiene una valoración máxima de seis puntos. Se asignarán cuatro puntos si alguna de las asignaturas impartidas por el solicitante tiene página web activa y dos puntos más si se ha utilizado más de uno de los recursos disponibles.

Proyectos de innovación docente. Este apartado tiene una valoración máxima de seis puntos. Se asignarán cuatro puntos por cada proyecto coordinado y dos puntos por la participación en cada proyecto distinto de los anteriores.

4. Requisitos y grupos de complementos de investigación. (a) Se establecen los siguientes grupos de complementos de investigación para profesores mayores de cuarenta años en el día de la convocatoria:

Grupo i. Solicitantes que obtengan las máximas puntuaciones (las máximas en todos estos grupos) en el baremo de investigación y tengan al menos dos sexenios reconocidos.

Grupo ii. Solicitantes no incluidos en el grupo i, que obtengan las máximas puntuaciones en el baremo de investigación y tengan al menos dos sexenios reconocidos.

Grupo iii. Solicitantes no incluidos en el grupo i o en el grupo ii, que obtengan las máximas puntuaciones en el baremo de investigación y tengan al menos un sexenio reconocido.

(b) Se establecen los siguientes grupos de complementos de investigación para profesores que no hayan cumplido cuarenta años en el día de la convocatoria:

Grupo i. Solicitantes que obtengan las máximas puntuaciones en el baremo de investigación y tengan al menos un sexenio reconocido.

Grupo ii. Solicitantes no incluidos en el grupo i, que obtengan las máximas puntuaciones en el baremo de investigación y tengan al menos un sexenio reconocido.

Grupo iii. Solicitantes no incluidos en el grupo i o en el grupo ii, que obtengan las máximas puntuaciones en el baremo de investigación y tengan al menos un sexenio reconocido.

(c) Solicitantes no incluidos en ninguno de los grupos de (a) o (b) con al menos un sexenio reconocido.

6. Requisitos y grupos de complementos de docencia. Se establecen los siguientes grupos de complementos de docencia:

Grupo i. Solicitantes que obtengan las máximas puntuaciones en el baremo de docencia.

Grupo ii. Solicitantes no incluidos en el grupo i que obtengan las máximas puntuaciones en el baremo de docencia.

Grupo iii. Solicitantes no incluidos en el grupo i o en el grupo ii que obtengan las máximas puntuaciones en el baremo de docencia.

7. Corresponde al Rector aprobar las bases de la convocatoria de complementos ligados a méritos individuales de investigación en la que se determinarán, al menos, los siguientes aspectos:

a) Número de complementos retributivos y cuantía económica. Se establecerá el número de complementos y las cuantías correspondientes a cada uno de los grupos, de forma que las cuantías de los complementos de un grupo serán iguales y siempre superiores a las de los complementos del grupo siguiente, dentro de cada categoría de edad. La dotación económica será con cargo a los gastos de personal no asignados a los departamentos.

b) Duración: la convocatoria será bianual y se establecerá la fecha de efectos económicos en cada uno de los dos años correspondientes a cada convocatoria.

8. Corresponde al Rector aprobar las bases de la convocatoria de complementos ligados a méritos individuales de docencia en la que se determinarán, al menos, los siguientes aspectos:

a) Número de complementos retributivos y cuantía económica: Se establecerá el número de complementos y las cuantías correspondientes a cada uno de los grupos, de forma que las cuantías de los complementos de un grupo serán iguales y siempre superiores a las de los complementos del grupo siguiente. La dotación económica será con cargo a los gastos de personal no asignados a los departamentos.

b) Duración: la convocatoria será bianual y se establecerá la fecha de efectos económicos en cada uno de los dos años correspondientes a cada convocatoria.

9. Los profesores deberán presentar su solicitud acompañada de la documentación que se indique en la convocatoria.

II. INCENTIVOS PARA PROFESORES AYUDANTES DOCTORES

1. Mediante convocatoria pública, y a propuesta de los Departamentos, la Universidad podrá determinar la asignación de incentivos ligados a méritos individuales para premiar la excelencia de los profesores ayudantes doctores.

2. Corresponde al Rector aprobar las bases de la convocatoria en la que se establecerán, al menos, los siguientes aspectos:

a) Número de incentivos propuesto por cada Departamento: podrán distribuirse por áreas de conocimiento.

- b) Cuantía del complemento: la cantidad máxima será de 3.000 € íntegros en cómputo anual. La dotación económica será con cargo a los gastos de personal asignados a cada departamento.
 - c) Duración: tendrá una duración máxima de un año. Para percibir el complemento, el interesado deberá mantener la misma categoría contractual que tenía cuando se le asignó el complemento.
 - d) Comisión de evaluación: valorará los méritos de los candidatos, y será nombrada por el Rector, a propuesta de cada Departamento. La comisión será específica para cada Departamento y estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco profesores pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios o Asociados Permanentes de Nacionalidad Extranjera, de los cuales uno será el Director del Departamento, o profesor en quien delegue. En cualquier caso, al menos dos de ellos no pertenecerán al Departamento.
 - e) Criterios propuestos por cada Departamento para la asignación de los incentivos.
3. Los interesados deberán presentar su candidatura, en la que, junto a su currículum docente e investigador, acompañarán certificación de que han transcurrido al menos tres años desde la obtención del grado de doctor y solicitud de acreditación por la ANECA o por la ACAP para ser nombrado Profesor Contratado Doctor o certificación de haber superado las pruebas de habilitación nacional o la acreditación equivalente.
 4. Las candidaturas serán evaluadas por la Comisión de Valoración que emitirá una propuesta que será remitida por el Rector al Consejo de Gobierno para su aprobación y posterior tramitación ante el Consejo Social.

III. INCENTIVOS PARA AYUDANTES

1. Los departamentos podrán asignar a los ayudantes con grado de doctor con responsabilidad docente un complemento cuya cuantía máxima será de 3000 € por curso académico.
2. Los departamentos podrán también asignar a los ayudantes que tengan una dedicación superior por curso académico a la establecida en la modificación de la Ley Orgánica de Universidades de XXXX un complemento de 750 euros si la dedicación adicional es de 30 horas, o uno de 1500 euros si la dedicación adicional es de 60 horas.
3. La dotación económica de ambos complementos será con cargo a los gastos de personal asignados a los departamentos y serán compatibles entre sí.
4. Las propuestas de los departamentos serán remitidas por el Rector al Consejo de Gobierno para su aprobación y posterior tramitación ante el Consejo Social.

IV. INCENTIVOS PARA BECARIOS ACOGIDOS AL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN

1. Los departamentos podrán asignar a los becarios acogidos al Estatuto del Personal Investigador en Formación de XXX, que tengan una dedicación superior por curso académico a la recogida en dicho Estatuto un complemento de 750 euros si la dedicación adicional supera las 30 horas, o uno de 1500 euros si la dedicación adicional supera las 60 horas.
2. La dotación económica de este complemento será con cargo a los gastos de personal asignados a los departamentos.
3. Las propuestas de los departamentos serán remitidas por el Rector al Consejo de Gobierno para su aprobación y posterior tramitación ante el Consejo Social.

V. INCENTIVOS PARA PROFESORES ASOCIADOS

1. A propuesta de los Departamentos, la Universidad podrá determinar la asignación de un incentivo ligado a méritos individuales para premiar los méritos de los Profesores Asociados.

2. Corresponde al Rector, a propuesta del correspondiente Consejo de Departamento, elevar al Consejo de Gobierno, para su aprobación y posterior tramitación ante el Consejo Social, la asignación de un incentivo con cargo a los gastos de personal asignados a cada departamento.

3. La cuantía de los incentivos según la dedicación de los Profesores Asociados en función de las obligaciones docentes recogidas en el contrato será la siguiente:

Dedicación	Mínimo	Máximo	Retribución máxima por todos los conceptos, incluidos los personales
3+3 horas	920€	3795€	8.436,7 €
4+4 horas	1227€	5061€	11.249,54 €
5+5 horas	1533€	6325€	14.060,67 €
6+6 horas	1840€	7590€	16.872,65 €

VI. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados los apartados XXXXX de la normativa reguladora de complementos propios de la Universidad para el personal docente e investigador, aprobada por el Consejo de Gobierno en las sesiones de 4 de marzo de 2005 y 15 de abril de 2005.