



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

*Argumentario  
Normativa de Organización Académica 2015  
(NOA2015)*

*Viernes 5-Junio-2015*

## **PRINCIPALES NOVEDADES de la NOA2015:**

- Distribución del **total** de la dedicación disponible por profesor, incluido el **margin**.
- Reconocimiento de **resultados docentes** no incluidos en el POD.
- Reconocimiento por pertenencia a **comisiones** regladas de la UPV.
- Definición de la **saturación académica**
- Nueva definición de la **saturación de la actividad docente**.
- Priorización de la **asignación** del POD.
- Definición de **productividades**.



**LA SUMA DE LA DEDICACIÓN ASIGNADA A TODAS LAS TAREAS DE UN PROFESOR DEBE SER SIEMPRE IGUAL A SU DEDICACIÓN ACADÉMICA (contratada)**

- La planificación de las tareas a las que se dedicará un profesor en el curso siguiente siempre debe sumar la dedicación correspondiente a su contrato (dedicación académica). No se puede entender que un profesor no tenga parte de su dedicación contratada sin asignar a ninguna de las tareas posibles.
- Por lo anterior, no se puede hablar de saturación académica de un profesor, ya que siempre será el 100%.

**Por lo tanto:**

- Se suprime la connotación negativa de la saturación aplicada a un profesor como sinónimo de dedicación ociosa.



**PRIORIZACIÓN DE LA ASIGNACIÓN DEL ENCARGO DOCENTE (POD)**

- La atención de la UPV a la docencia derivada de las necesidades del POD es una tarea inexcusable.
- La organización interna de la UPV está basada en un sistema de gobierno con participación directa de los profesores y, por tanto, debe ser considerada como ineludible.
- En consecuencia, la asignación de la dedicación del profesorado a estas dos tareas debe ser priorizada sobre la asignación al resto de tareas. Es decir, una vez garantizadas las tareas de docencia y de gestión, se puede distribuir la dedicación disponible entre el resto de las tareas.
- Por ello, en la planificación de la dedicación a las diferentes tareas del profesorado para el curso siguiente, se considera en primer lugar la docencia POD y el reconocimiento de dedicación a la gestión. La asignación de la dedicación al resto de tareas –investigación y actividades para la mejora docente– se ajusta hasta alcanzar su dedicación académica.
- El reparto de dedicación disponible de un profesor tras la asignación de la dedicación al POD y a la gestión entre las tareas de investigación y mejora de la docencia se establece de forma proporcional al reconocimiento por los resultados correspondientes obtenidos en los años anteriores.



## **SIGNIFICADO DE LA SATURACIÓN ACADÉMICA DE UN DEPARTAMENTO (satA)**

$$satA_{dep} = \frac{E\_POD + DG_{dep} + DR\_I_{dep} + DR\_MD_{dep}}{DA_{dep}}$$

La saturación académica proporciona una medida de la dedicación de la plantilla de profesorado de un departamento (DA) a las actividades de docencia (E\_POD), de gestión (DG) del curso siguiente, además del reconocimiento de dedicación por sus resultados de investigación (DR\_I) y de mejora docente (DR\_MD) obtenidos en el curso anterior.

*Por lo tanto:*

- Si un departamento está por debajo del 100% de saturación académica, significa que se garantizan las tareas de docencia POD (E\_POD) y de gestión (DG) de sus profesores y el reconocimiento total de sus resultados de investigación (DR\_I) y de mejora docente (DR\_MD) obtenidos en el curso anterior, quedando un margen de dedicación que hay que asignar a la mejora de la docencia y/o investigación.
- Si un departamento está por encima del 100% de saturación académica y las tareas de docencia POD (E\_POD) y de gestión (DG) de sus profesores no cubren el total de recursos de su plantilla de profesorado (DA), significa que el Departamento sólo puede reconocer parcialmente sus resultados de investigación (DR\_I) y de mejora docente (DR\_MD) obtenidos en el curso anterior. **La parte no reconocida debería ser compensada.**



## **SIGNIFICADO LA SATURACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (satAD)**

La capacidad de un departamento para impartir el encargo docente POD no se refleja en la saturación académica. Es necesario otro indicador.

La NOA2015 define la Saturación de la Actividad Docente (satAD) como la relación entre el encargo docente de un departamento y la capacidad máxima docente de sus profesores establecida en la normativa (RD14/2012), teniendo en cuenta los reconocimientos establecidos por la UPV a las actividades de gestión por desempeño de cargos académicos y pertenencia a comisiones.

$$satAD_{dep} = \frac{E\_POD_{dep}}{D\_POD_{RD14/2012,dep} - DG_{dep}}$$

*Por lo tanto:*

*La satAD es un indicador que refleja el grado en que se está utilizando la capacidad docente máxima del departamento.*

*Si un departamento está por encima del 100% de saturación de Actividad Docente (satAD), significa que el Departamento necesita recursos adicionales de profesorado.*



## **LA SATURACIÓN ACADÉMICA EN NOA 2015 FRENTE A LA SATURACIÓN DOCENTE EN NOA 2013**

La NOA2015 define la Saturación Académica (satA) frente a la NOA2013 que definía la Saturación Docente (satD). Sin embargo, la satD era en cierto modo una Saturación Académica, pues no sólo tenía en cuenta el Encargo Docente (ED=POD), sino que también consideraba los reconocimientos/reducciones (REC) vigentes de gestión y de investigación. Ambos indicadores se definen a partir de los mismos componentes y están relacionados según las fórmulas:

$$satA = \frac{ED + REC}{DA}$$

$$satD = \frac{ED}{DA - REC}$$

$$satA = satD + \frac{REC}{DA} (1 - satD)$$

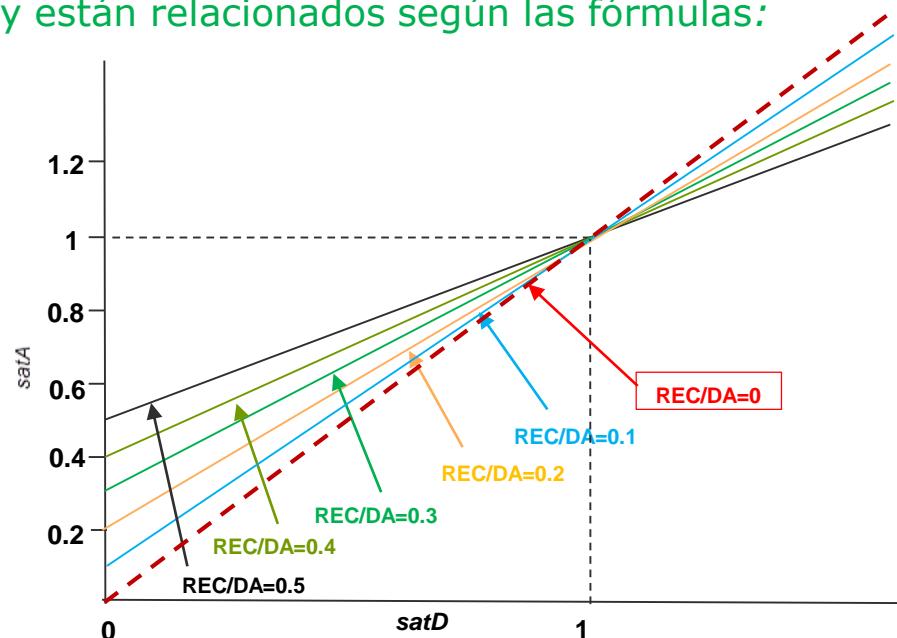
*Propiedades: si la satD=1 entonces la satA=1*

*si la satD<1 entonces la satA>satD*

*si la satD>1 entonces la satA<satD*

*Por lo tanto:*

*No hay un cambio estricto del concepto de saturación en la NOA2015, solo un cambio de forma de definirla más acorde con la filosofía de "reconocimientos" en lugar de "reducciones". Se podría haber definido la satA en la NOA2015 como se hacía en la NOA2013, pero se considera que la definición de la satA es conceptualmente más correcta.*



**LA PRODUCTIVIDAD ES UN INDICADOR PARA VALORAR ADECUADAMENTE EL RENDIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL PROFESORADO**

La dedicación de los profesores a las diferentes actividades es muy diferente. Por ello, los resultados de investigación no deben valorarse exclusivamente en términos absolutos.

Por ello, en la NOA2015 se introduce la productividad como la relación entre los resultados obtenidos y la dedicación empleada para obtenerlos.

Deberían arbitrarse mecanismos de incentivo/premio a los profesores y/o colectivos que mantengan tasas elevadas de productividad.

**EFFECTO DE LA ASIGNACIÓN DOCENTE EN LA PRODUCTIVIDAD INVESTIGADORA**

- La reducción de dedicación a la docencia significa aumento de dedicación a la investigación. Si este aumento no supone en los años siguientes un aumento de los resultados de investigación su productividad se verá reducida.
- Y al contrario, si se aumenta la dedicación a la docencia, significa una reducción de la dedicación a la investigación y, si en los años siguientes se consigue mantener los resultados de investigación, su productividad se verá aumentada.



**CAMBIO DE PARADIGMA EN EL REPARTO DEL POD EN UN DEPARTAMENTO**

- Se cambiaría la actitud de los profesores frente al POD:
  - Con la NOA2013, reducir la dedicación a la docencia POD permite disponer más tiempo para la investigación, que redunda en la consecución de más VAIP cada año (mayores reducciones de POD por investigación en el curso siguiente) y así sucesivamente en los años siguientes hasta llegar al mínimo POD posible. El efecto, en general, es que los profesores tienden a dar el mínimo número de horas de clase.
  - En la NOA2015, si se asigna más POD a un profesor respecto del curso anterior (por tanto menos asignación a la dedicación a la investigación), mejor será su productividad de investigación si consigue mantener sus resultados de investigación. El efecto, en general, es que los profesores acabarán prefiriendo dar más horas de clase POD y no menos, dado que perjudicaría su productividad de investigación.
- El departamento cobra el papel de regulador del sistema de distribución de la docencia en el que los profesores pudieran reclamar impartir la máxima docencia.

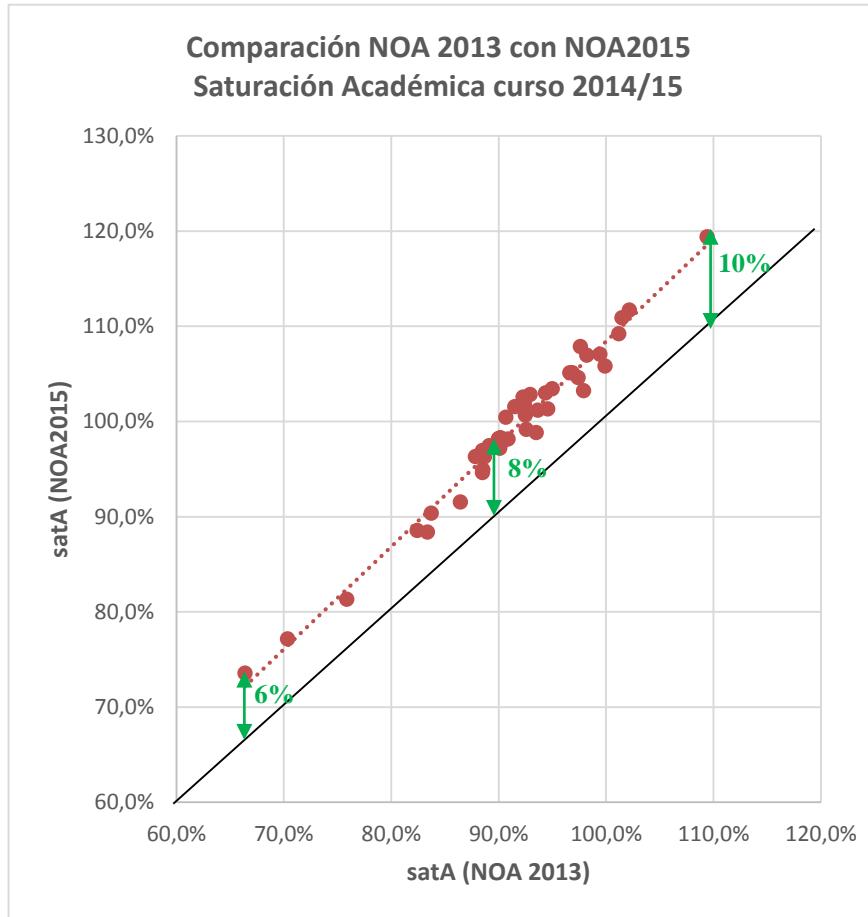


# Resultados globales UPV NOA2015

|          | <b>DG</b> | <b>DR_MD</b> | <b>DR_I</b> | <b>E_POD</b> | <b>satA</b> |
|----------|-----------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| NOA 2015 | 9,67%     | 4,39%        | 19,79%      | 64,95%       | 98,80%      |
| NOA 2013 | 7,23%     |              | 18,94%      | 64,95%       | 91,11%      |
| Inc.     | 2,44%     | 4,39%        | 0,85%       | 0,00%        | 7,68%       |

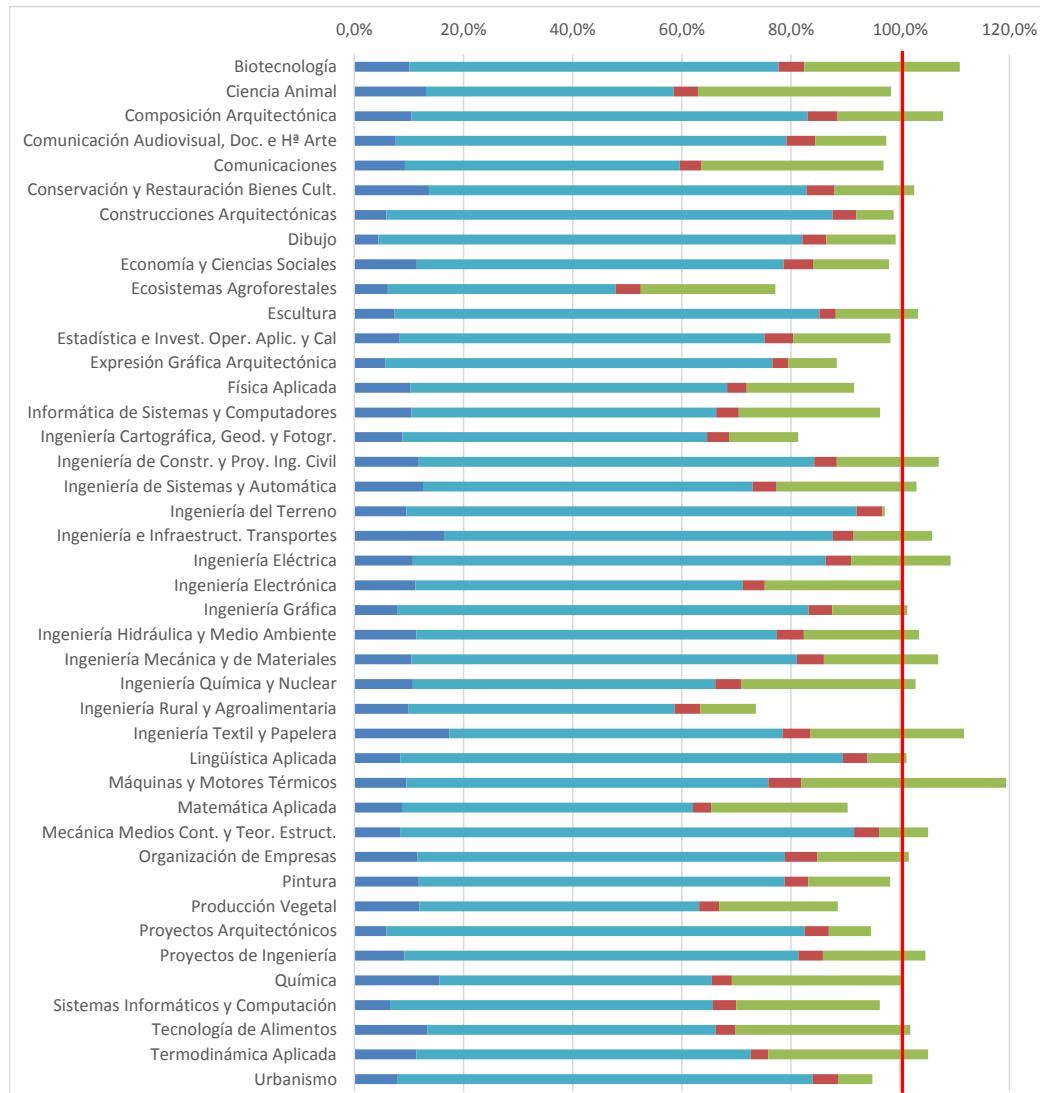


# Comparativa NOA2013 – NOA2015 (curso 14/15)



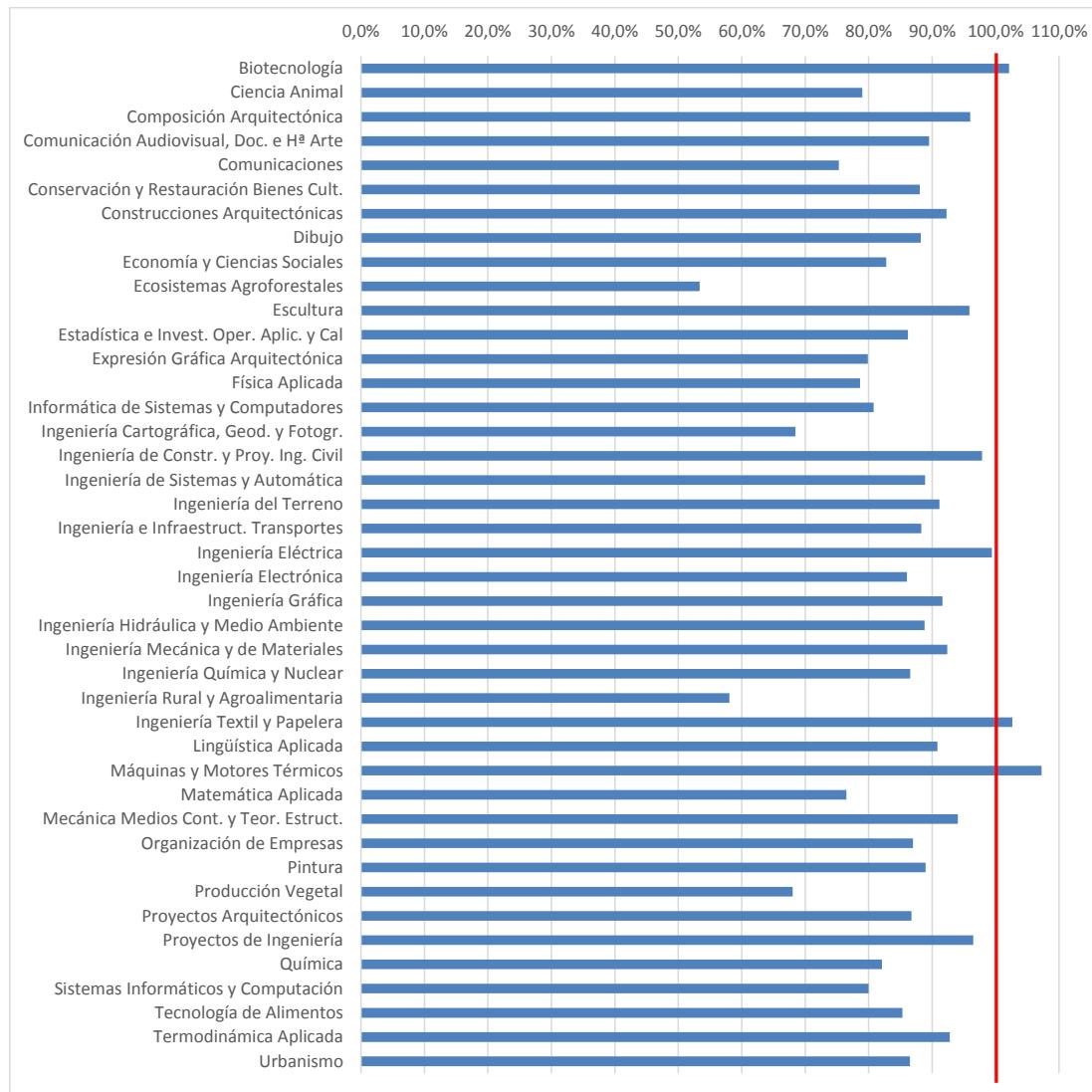
# Aplicación NOA2015

## Saturación Académica de los Departamentos curso 14/15

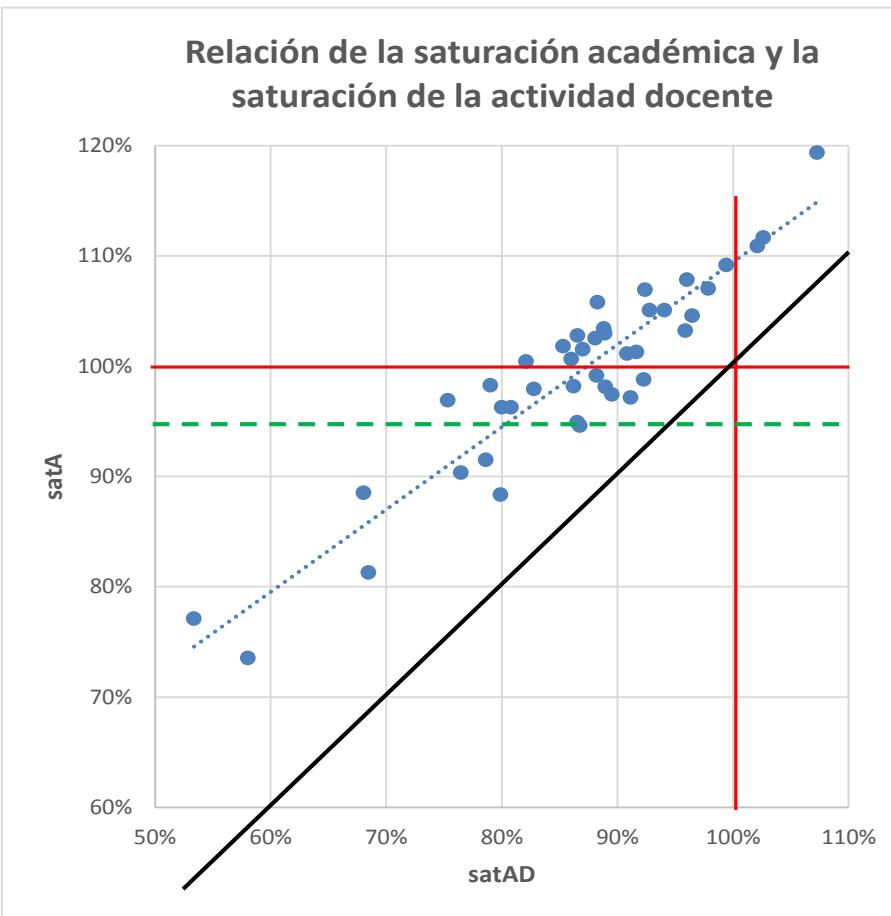


# Aplicación NOA2015

## Saturación de la Actividad Docente de los Departamentos curso 14/15



# Comparativa SatA & SatAD (curso 14/15)



## **IDEAS FUERZA PARA LA INTERPRETACIÓN CORRECTA de la NOA2015:**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS QUE REFLEJA LA APLICACIÓN DE LA NOA2015 A LOS DATOS DEL CURSO 2014-15.**

*La satA global de la UPV del 98.8% significa que la plantilla de profesorado en su globalidad está justificada cuando se contemplan todas las actividades de la universidad. Sin embargo, existen 22 departamentos que sobrepasan el 100%. Estos departamentos requerirán alguna compensación que no necesariamente será de profesorado.*

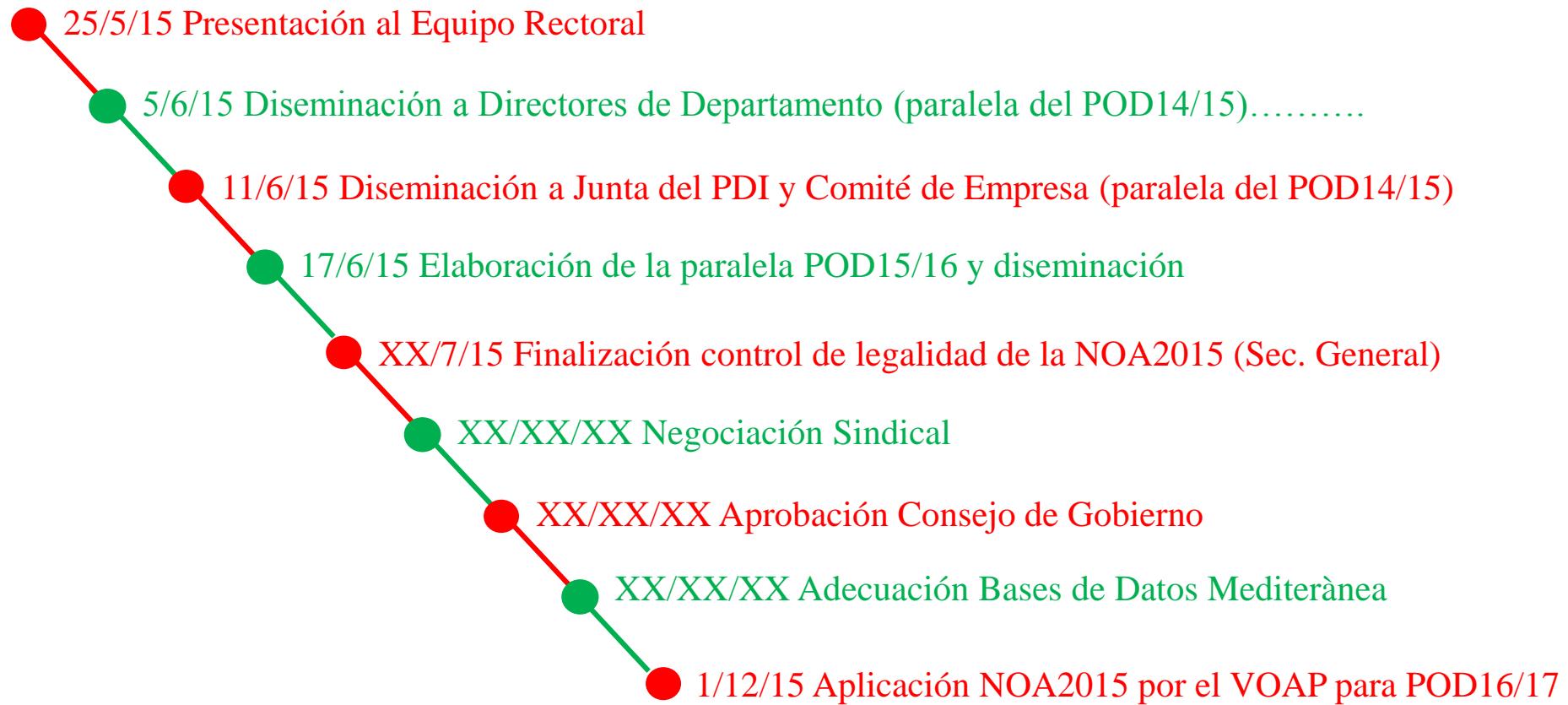
*La satAD global de la UPV del 85.7% significa que la UPV dispone globalmente de recursos para atender la docencia derivada de la matrícula. Sin embargo, existen 3 departamentos que sobrepasan el 100%. Estos departamentos requerirán recursos adicionales de profesorado.*

*Debería estudiarse qué alternativas de compensación podrían establecerse para premiar a aquellos profesores y/o departamentos que consiguen unas elevadas tasas de productividad, al margen de la contratación de POD. Algunas alternativas de compensaciones que se podrían considerar:*

- *Asignación de recursos docentes (teaching assistant)*
- *Asignación de recurso de investigación (becarios FPI, proyectos de la UPV)*
- *Otros (a estudiar)*



# Hoja de Ruta NOA2015



## **COMPLEJIDAD de la NOA2015:**

### **Estrictamente hablando la NOA2015 no es más compleja que la NOA2013, ¿Por qué?**

- El cálculo del reconocimiento/reducción de créditos por investigación es más sencillo en la NOA 2015
  - En la NOA2015 el VAIP que se utiliza es el estándar. En la NOA2013 había que descontar la parte de sexenios, lo que complicaba el cómputo.
  - En la NOA2013 la función del VAIP era constante a tramos con la presencia de numerosos escalones y tres niveles de saturación, lo que generaba agravios comparativos debido a diferencias apreciables de reconocimiento entre profesores con valores prácticamente iguales de VAIP. En la NOA2015 la función se hace lineal a tramos sin niveles de saturación ni discontinuidades.

### **Las novedades no añaden complejidad**

- En la NOA2013 no se tenía en cuenta el IAD para valorar los resultados de la docencia. En la NOA2015 se ha incorporado el IAD para esta valoración a través de la aplicación de una función lineal con saturación.
- La asignación docente en la NOA2013 no completaba necesariamente la dedicación contratada de los profesores ni de los departamentos, por lo que permanecía oculto un margen de dedicación. En la NOA2015 se asigna la dedicación a cada actividad completando la dedicación total contratada de cada profesor, es decir, el margen aflora, lo que necesariamente implica un sencillo criterio adicional para el reparto del mismo, que es lineal respecto de los reconocimientos docentes y de investigación.





UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA