

## Personal académico

### Profesorado

**Personal académico disponible, especificando su categoría académica, su tipo de vinculación a la Universidad, su experiencia docente e investigadora y/o profesional y su adecuación a los ámbitos de conocimiento vinculados al Título.**

Para impartir la titulación de Grado en Psicología, la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid cuenta con la misma plantilla docente que actualmente se encarga de la docencia en la titulación de Licenciado en Psicología. Esta plantilla docente está avalada por la experiencia profesional y docente de un profesorado vinculado a la Facultad desde hace muchos años con calidad docente e investigadora. En el caso concreto del Grado en Psicología, estarán implicados los siguientes Departamentos de la Facultad:

- Psicología Básica
- Psicología Biológica y de la Salud
- Psicología Evolutiva y de la Educación
- Psicología Social y Metodológica

El conjunto de profesorado disponible para esta titulación de Grado en Psicología asciende a 151 profesores, siendo su distribución por categoría como se puede ver en la siguiente tabla:

Categoría	Frecuencia absoluta	Porcentaje
Asociado/a	20	13%
Ayudante doctor/a	6	3,90%
Ayudante no doctor/a	5	3,30%
Catedrático/a	17	11,30%
Contratado/a doctor/a	30	19,90%
Titular	70	46,40%
Titular interino/a	3	2,00%
TOTAL	151	100%

Puede afirmarse que la experiencia docente, investigadora y profesional de los profesores que componen la mencionada plantilla está suficientemente demostrada. Por un lado, porque se trata de los profesores que ya imparten en la actualidad la docencia en la titulación de Licenciado en Psicología, que se extinguirá con la puesta en marcha del presente Grado en Psicología. Por otro lado, dicha experiencia queda avalada por los 200 sexenios de investigación, 372 quinquenios y 632 trienios de docencia obtenidos por los profesores funcionarios (catedráticos y titulares de Universidad) de los departamentos de la Facultad de Psicología implicados en la titulación, como

puede observarse en la siguiente tabla:

Categoría	Trienios		Quinquenios		Sexenios	
	Total	Media	Total	Media	Total	Media
Titular	463	6,6	275	3,9	133	1,9
Catedrático/a	169	9,9	97	5,7	67	3,9
TOTAL	632	7,26	372	4,3	200	2,3

Adicionalmente, puede constatarse la elevada participación en proyectos de investigación y contratos con administraciones públicas y entidades privadas (en el año 2006 se concedieron a la Facultad de Psicología 26 proyectos con cargo a fondos externos).

#### **Adecuación del Profesorado**

#### **Justificación de la experiencia docente, investigadora o profesional del personal disponible para poner en marcha la titulación**

El personal docente disponible para la puesta en marcha del Grado en Psicología es el adecuado, dado que es el que hasta el momento se ha hecho cargo de la docencia impartida en la titulación actual de Licenciado en Psicología, que se extinguirá con el inicio de este Grado.

La adecuación de la plantilla docente viene además avalada por la experiencia acumulada, que se concreta en el número de trienios, quinquenios y sexenios ya señalados en el apartado 6.1.1., y que asciende a 200 sexenios de investigación, 372 quinquenios y 632 trienios de docencia obtenidos por los profesores funcionarios (catedráticos y titulares de Universidad) de los departamentos de la Facultad de Psicología implicados en la titulación. Además, la plantilla que compone el personal docente ha sido seleccionada conforme a la legislación vigente y con plena garantía de su adecuación a los perfiles requeridos en cada plaza de profesor (catedrático de universidad, titular de universidad, contratado doctor, colaborador, ayudante doctor, ayudante, asociado, visitante).

La impartición de la docencia se ha realizado con resultados satisfactorios, como así lo avalan los favorables resultados que se extraen de las encuestas de evaluación del profesorado que cada curso académico realizan los estudiantes. En dichas encuestas, realizadas por el Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional, dependiente del Vicerrectorado de Planificación y Calidad, se incluye una batería de 28 preguntas agrupadas en los siguientes módulos: organización y planificación, desarrollo de la docencia, sistema de evaluación, motivación y aprendizaje, interacción con los estudiantes, opinión global. Las encuestas de actuación docente proporcionan una información relevante para la mejora de la calidad de la enseñanza.

Los resultados de la Facultad de Psicología en las encuestas de satisfacción de los alumnos con el profesorado, así como su comparación con la media de

la UAM, se pueden ver en la siguiente tabla:

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Psicología	3.90	3.91	3.84	3.86	3.88	3.86
UAM	3.84	3.84	3.71	3.72	3.73	3.85

Además, la Universidad Autónoma ha puesto en marcha la segunda convocatoria de programa de identificación y valoración de las prácticas docentes del profesorado de la UAM, que se integra dentro del programa DOCENTIA y que ha sido verificado por la ANECA, y atiende las consideraciones efectuadas para la verificación del programa. Este programa, en el que participa una selección de profesores de cada uno de los centros, responde al interés en valorar y reconocer la labor docente del profesorado, así como a la necesidad de desarrollar procedimientos para la evaluación integral de la actividad docente.

La valoración de la actividad docente considera diversas fuentes de información: el profesor/a, el director/a del departamento, los estudiantes. Esta valoración se sustenta en un modelo que considera cuatro dimensiones: encargo docente; desempeño docente; formación, innovación, investigación docente y actividades institucionales de mejora de la docencia; y desarrollo de materiales didácticos. La información recogida a lo largo del proceso se analiza, de acuerdo a los criterios establecidos, hasta llegar a la propuesta de un informe individual que recoja la valoración de la actividad docente informada. Tales informes son supervisados por la Comisión Delegada de Formación Evaluación y Calidad de la Docencia, que elevará una propuesta de resolución de la convocatoria al Rector.

Las implicaciones de la participación en el proceso se concretan, además, en un informe individual para el profesor, que podrá utilizar en procesos de acreditación, para reconocer la participación en este programa.

La adecuación de la plantilla correspondiente al personal de administración y servicios queda garantizada por el proceso de selección del personal, que se ajusta a la normativa general vigente aplicable a los empleados públicos y con plena garantía de su adecuación a los perfiles exigidos para cada plaza.

En este sentido, las líneas generales de actuación de la Universidad Autónoma de Madrid, aprobadas por el Claustro el 25 de junio de 2008 (disponibles en la página web [www.uam.es](http://www.uam.es)) pretenden redefinir e impulsar los objetivos y concluir las tareas ya propuestas y emprendidas en el Plan Estratégico 2003-2006. En concreto, el apartado 3 del documento elaborado al respecto se centra en el "Desarrollo y promoción de las personas". Para la Universidad Autónoma las personas son el factor decisivo dentro de las organizaciones y, por tanto, es preciso contar con una comunidad universitaria formada por profesionales y equipos solventes. Se plantea como principal reto en materia de personal docente e investigador seguir trabajando por la excelencia académica, docente, investigadora, de gestión y de asistencia a fin de lograr en nuestra institución que, además de buenos profesionales, la organización y la gestión resulten suficientemente

profesionalizadas para el entorno actual.

Partiendo de los tres ejes básicos de actuación: incorporación, estabilización y promoción, se propone un nuevo impulso con los siguientes objetivos y líneas de actuación:

1. Renovar de forma paulatina la plantilla. Para esta acción se propone la puesta en marcha de un plan de incentivación de la jubilación anticipada del profesorado funcionario con dos finalidades: promover el rejuvenecimiento de la plantilla de profesores funcionarios, mediante la transformación de las plazas que dejen vacantes aquellos que voluntariamente decidan su prejubilación y procurar el retiro escalonado de los profesores funcionarios en unas condiciones económicas que les resulten favorables. Para llevar a cabo esta política de renovación de plantilla, es necesario abrir espacios de debate que ayuden a definir la política de la universidad para la incorporación de jóvenes investigadores a la carrera docente.

2. Rediseñar la plantilla, aplicando las siguientes medidas:

- Fomentar la incorporación de jóvenes investigadores, definiendo su estatus en el seno de la comunidad universitaria.
- Establecer unas políticas que combinen la garantía de las condiciones de desarrollo de la formación predoctoral con la exigencia y el seguimiento de la beca o contrato.
- Promover la apertura de posibilidades de movilidad predoctoral y en los primeros años de actividad posdoctoral.
- Mantener programas de promoción para las distintas figuras de profesorado, contratados y funcionarios, sobre la base de entender las plantillas de cada Área o Departamento en función de la dedicación del profesorado y no en el tipo de figuras.
- Establecer criterios para definir el destino de las vacantes en las áreas y los departamentos introduciendo criterios basados en indicadores contrastables.
- Definir las funciones del Personal Docente e Investigador en Formación en el nuevo modelo docente y potenciar programas de formación continua.

3. Elaborar un modelo que permita recoger, valorar y contabilizar todas las actividades del profesorado (docencia, investigación, gestión....) como paso previo para su registro en los sistemas de gestión de la información de la Universidad (PDS-SIGMA).

4. Proseguir las acciones encaminadas al adecuado reconocimiento del papel del Personal Investigador en Formación en la UAM.

- Garantizar la presencia y favorecer la participación del Personal Investigador en Formación en los órganos de gobierno y gestión de la Universidad.
- Promover la adecuada visibilidad del Personal Investigador en Formación tanto dentro de la universidad como de cara a la sociedad.

- Promover la efectiva implantación del Estatuto del Personal Investigador en Formación para garantizar el cumplimiento de los derechos y deberes contemplados en el mismo.

Impulsar la elaboración e implantación de un Plan de Conciliación de la vida laboral y personal.

Adicionalmente, es preciso destacar que la adecuación del profesorado es aún más efectiva gracias al Programa de Formación Docente de la Universidad Autónoma de Madrid, coordinado desde el Vicerrectorado de Calidad y Planificación ([http://www.uam.es/formacion\\_docente](http://www.uam.es/formacion_docente)). Sus objetivos primordiales son impulsar la mejora, la valoración y el reconocimiento de la actividad docente en nuestra universidad, tanto la de los profesores recién incorporados como la de cuantos ya vienen desarrollando durante años aquí su labor.

El programa cuenta ya con 13 módulos de formación impartidos por un equipo de más de 20 profesores de varias Universidades. También se ha pensado en todos los profesores (no sólo en los que se incorporan recientemente o inician la actividad docente) a través del Programa de Formación Continua. Este programa tiene una estructura en estrella: por un lado, la Unidad Central de Formación promueve talleres y seminarios de interés general para toda la comunidad universitaria. Además, cada Centro de la UAM dispone de su propia Unidad de Calidad y Formación, desde donde se pueden promover acciones de formación que se adapten a las necesidades específicas del Centro.

Del mismo modo que se ha señalado para el profesorado, las líneas generales de actuación de la Universidad Autónoma de Madrid se refieren al personal de administración y servicios, señalando que se ve convocado a tareas cada vez más especializadas y que requieren una enorme versatilidad, dedicación, dinamismo y eficacia. Ya no es sólo cuestión de desarrollar tareas administrativas. Son un elemento decisivo que ha de compartir el mismo desafío.

A este respecto, se definen los siguientes objetivos y líneas de actuación:

1. Mejorar los niveles de organización, articulación y cohesión de la plantilla del PAS, diseñando e implantando un sistema de comunicación eficiente a través de una intranet y desarrollando aplicaciones informáticas que faciliten la gestión y el trabajo colaborativo. Se diseñarán e impartirán las acciones formativas necesarias para asegurar su utilización eficiente.
2. Incrementar la motivación de la plantilla mediante la elaboración e implantación de planes de formación y promoción que respondan tanto a las necesidades de la UAM como a las aspiraciones profesionales de los trabajadores, impulsando al mismo tiempo la elaboración e implantación de un Plan de Conciliación de la vida laboral y personal.
3. Adecuar la plantilla del PAS a las necesidades efectivas de los centros y de los servicios, favoreciendo la aplicación de los principios de coordinación y trabajo en equipo, mediante la oportuna modificación de la relación de

puestos de trabajo. Se estudiarán fórmulas complementarias a las ya existentes para incentivar la jubilación anticipada. Del mismo modo que la plantilla docente dispone de un plan específico de formación (Programa de Formación Docente de la Universidad Autónoma) también la propia Universidad se preocupa de la formación del personal de administración y servicios. En concreto y en la actualidad se dispone del Plan de Formación para el personal de administración y servicios, gestionado por el Servicio de Personal de Administración y Servicios, Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización, con los siguientes objetivos prioritarios:

- Lograr una Administración eficiente y eficaz para ofrecer a los ciudadanos unos servicios de calidad.
- Propiciar un cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
- Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.

Como objetivos generales se señalan los siguientes:

1. Poner a disposición de todo el personal que presta servicios en la Universidad Autónoma de Madrid, los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.
2. Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores de esta Universidad.
3. Impulsar un proceso de formación adaptado a las necesidades y demandas del personal de la Universidad, elaborado de forma participativa.
4. Servir de punto de partida para un posterior desarrollo de la promoción interna y carrera profesional.

Y como objetivos específicos:

5. Formar en la cultura y organización de la Universidad Autónoma de Madrid al personal de nuevo ingreso.
6. Capacitar y dotar a mandos y directivos de métodos de trabajo, gestión y dirección eficaces y acordes a las necesidades institucionales y sociales.
7. Perfeccionar e impartir conocimientos de gestión que dinamicen el proceso interno y mejoren la prestación de servicios públicos.
8. Fomentar comportamientos y poner en práctica estilos y sistemas de comunicación internos y el contacto con los ciudadanos
9. Desarrollar el conocimiento y uso de la informática como instrumento de trabajo.
10. Reciclar y adaptar a todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y desempeño de tareas esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.
11. Planificar, coordinar y supervisar todos los programas y acciones formativas que tengan como destinatarios a los trabajadores de la

Universidad Autónoma de Madrid.

**Mecanismos de que se dispone para asegurar que la contratación del profesorado se realizará atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad**

La Universidad Autónoma de Madrid pone especial cuidado en que los procesos de contratación de Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios se respeten los principios de transparencia e igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a discriminación por cuestiones de raza o género.

A tal efecto, existen dos mecanismos, uno de análisis y otro normativo, que aseguran la aplicación eficaz de estos principios.

El análisis de las políticas de igualdad de género recae en el Observatorio de la igualdad de género de la UAM. Este observatorio genera procesos e iniciativas que garanticen la igualdad de oportunidades entre los diferentes miembros de la comunidad universitaria y que apunte desde la esfera del conocimiento a transformar hechos y realidades contando prioritariamente con la participación de la comunidad universitaria, seguido de los diferentes agentes y movimientos sociales. Entre sus misiones específicas está la recopilación de información y documentación relativa al acceso de hombres y mujeres a la UAM y actuar como órgano permanente de recogida y análisis de la información disponible en diferentes fuentes nacionales e internacionales sobre la igualdad de género.

En el plano normativo, los Estatutos de la UAM recogen expresamente los principios de igualdad y no discriminación en la contratación de Personal Docente e Investigador y Personal de Administrador y Servicios. En el caso de los primeros, en el artículo 72. Se dice textualmente que "Los concursos de contratación se resolverán respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad". Y en el caso de los segundos, el artículo 94 recoge expresamente que "la UAM seleccionará su propio personal de administración y servicios de acuerdo con los principios de igualdad, publicidad, capacidad y mérito. La selección se llevará a cabo de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria, pública, y a través de los sistemas de concurso, oposición y concurso-oposición".

Para reforzar estos dos mecanismos, se va a recoger de forma explícita estos principios en el segundo convenio colectivo del Personal Docente Contratado y Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, actualmente en fase de negociación.