

I.3.9. Acuerdo 9/CG de 16-06-23 por el que se aprueba el Documento Marco para la Asignación de Plazas de Profesor Ayudante Doctor y Plazas de Atracción de Talento en la Universidad Autónoma de Madrid para el curso 2023-2024 y siguientes.

PREÁMBULO

Este documento describe un marco estable a medio-largo plazo que permita organizar de manera unificada las dos vías principales de crecimiento de la plantilla, la incorporación y estabilización de las distintas figuras de Atracción de Talento (AT) y la de Profesor Ayudante Doctor (PAD), a la vez que se busca incentivar la actividad investigadora y de transferencia, racionalizar el uso de los recursos docentes y adecuar a la demanda la oferta académica. Se presenta como un primer paso o punto de partida en la dirección de desarrollar una planificación estratégica guiada por el uso de datos institucionales.

El marco se sustenta en una serie de indicadores, en continua actualización y ampliación, obtenidos a partir de la información registrada en las bases de datos institucionales y descritos detalladamente en el Anexo I. El establecimiento de un marco de este tipo exige, por lo tanto, poder disponer de indicadores comparativos fiables y confiables. Las iniciativas puestas en marcha durante los últimos años desde la Dirección de Planificación Estratégica han permitido ya para el curso 2022-23 disponer de la infraestructura de datos necesaria para abordar esta tarea.

Los indicadores que dan soporte a este marco se han obtenido para cada área de conocimiento de cada departamento y centro. Partiendo de este nivel de granularidad, que resulta en 152 áreas, algunas de ellas con un único profesor permanente, se han fusionado/dividido de acuerdo con las indicaciones facilitadas por cada centro, por realizar de facto una gestión docente e investigadora conjunta.

Por último, dado que el marco contempla de forma unificada aspectos relacionados al menos con la dotación de plazas, el encargo docente, la actividad investigadora y de transferencia y la oferta académica, y que la consideración coordinada de estos aspectos es de carácter estratégico para la Universidad, la Comisión Técnica de Estrategia 2025 de la UAM (CTE2025) resulta la más adecuada para gestionar esta labor y trasladar a las comisiones que corresponda los asuntos de sus respectivos ámbitos de competencia.

El marco establece procedimientos específicos, pero relacionados, para la asignación de plazas de PAD, por una parte y de AT, por otra, según se detalla a continuación.

- **ASIGNACIÓN DE PLAZAS DE PAD**

Las nuevas plazas de Profesor Ayudante Doctor han venido procediendo de dos vías: por una parte, de la baja por jubilación u otros motivos de profesores permanentes (PAD de reposición); y por otra, en un número muy inferior, de la dotación presupuestaria para plazas adicionales de nueva creación (PAD de nueva creación o 'PAD estratégicas'). Las primeras se han venido dotando en general en el propio departamento/área en que se producía la baja; las segundas, como su nombre indica, se

han orientado a acciones estratégicas de la Universidad (nuevas titulaciones, reducción de temporalidad, equilibrio de encargo docente, etc.).

Se considera que la dotación de *todas* las plazas de PAD en los departamentos/áreas debe estar basada en el uso de indicadores de actividad docente e investigadora¹ extraídos íntegramente de las bases de datos institucionales por la Dirección de Planificación Estratégica. En este sentido, partiendo de la consideración de que las dos principales funciones de un PAD son la investigación y la docencia, se asume que un entorno con un bajo encargo docente relativo o con una baja actividad investigadora relativa no es el más adecuado para que un PAD pueda desarrollar plenamente las funciones que la UAM espera.

- Procedimiento de asignación de plazas de PAD a áreas:

El procedimiento, que se aplicará en el momento en que se acuerde iniciar el proceso para dotar plazas de PAD de cara al inicio del curso académico, consiste, en este orden, en:

- 1- Calcular el número de plazas de PAD de nueva creación que se puede asignar. Para ello se partirá de la información contenida en el Programa 422.H de Personal del presupuesto aprobado para el año. Esta información deberá indicar el % de bajas que se acuerda reponer y, en su caso, el número de nuevas plazas adicionales. Para obtener el número de plazas de PAD procedente de bajas se considerarán como firmes las bajas por jubilación forzosa, las bajas por jubilación voluntaria que se hayan tramitado en el Servicio de PDI y cualquiera otra baja que pueda considerarse firme en ese momento.
- 2- La CTE2025 desarrollará y acordará cada año las líneas estratégicas para cuyo desarrollo son necesarias nuevas plazas de PAD. Del número de plazas de PAD disponibles, acordará cuántas se va a destinar a estas acciones estratégicas y, en consecuencia, cuántas se van a destinar a reposición de bajas.
- 3- Una vez definido el número de bajas que se acuerda reponer, se procederá a identificar las áreas con bajas que simultáneamente presenten más altos indicadores de actividad investigadora y de encargo docente, y se trasladará a la Comisión de Profesorado el encargo de decidir en cuáles se dota una plaza de PAD teniendo en cuenta los indicadores que dan soporte a este marco y cualquiera otra información registrada que considere oportuno.
- 4- De cara a asignar las plazas de PAD estratégicas, la CTE2025 trasladará a la Comisión de Profesorado las líneas estratégicas acordadas y el encargo de decidir en qué áreas se dotan, teniendo de nuevo en cuenta los indicadores que dan soporte a este marco y cualquiera otra información registrada que considere oportuno.
- 5- Con independencia del punto anterior, la CTE2025 identificará las áreas en que no considera adecuado dotar plazas de PAD por estar en los extremos inferiores en cuanto a sus indicadores de actividad investigadora o de encargo docente. En estas áreas la CTE2025 analizará y

¹ A lo largo de este documento se hace referencia a la “actividad investigadora” entendiéndola como de investigación y transferencia.

propondrá en colaboración con ellas planes alternativos a la dotación de una plaza de PAD para corregir esa situación a corto/medio plazo.

- **INCORPORACIÓN Y ESTABILIZACIÓN DE FIGURAS DE AT**

Desde la creación, hace más de veinte años, del programa de atracción de talento estatal “Ramón y Cajal” (RyC), la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) ha venido participando en este programa de forma continuada. Igualmente, la UAM ha participado en el programa de atracción de talento senior de la Comunidad Autónoma de Madrid (ATCM1) desde su creación en el año 2015 y en las dos primeras convocatorias Beatriz Galindo (BG) en 2018 y 2020. Debido a que la incorporación a través de los citados programas ha estado muy focalizada en áreas experimentales, la UAM apostó por la incorporación adicional de talento en Áreas de Humanidades y Ciencias Sociales a través del Programa Tomás y Valiente (TyV) creado en 2017.

El personal que se incorpora por estas vías desarrolla su actividad postdoctoral durante un periodo de hasta 5 años. Desde el inicio de estos programas la UAM ha venido adquiriendo en el momento de la incorporación un compromiso de futura estabilización de las plazas ocupadas por este personal tras el citado periodo de 5 años, tanto si el compromiso era obligatorio en las correspondientes convocatorias como si no lo era, lo cual ha hecho a nuestra institución especialmente atractiva. En este sentido, es fundamental señalar que, con independencia de que el compromiso se adquiriera o no, la legislación actual obliga a las Universidades a reservar un número de plazas de estabilización para estas figuras de al menos el 15% de las plazas de profesorado permanente de la Oferta de Empleo Público (OPE), número que en los últimos años ha sido superior al de incorporaciones en posición de estabilizarse (30 en 2022, 20 en 2021, 22 en 2020...).

La participación global de la UAM en estos programas de atracción de talento desde su inicio ha resultado en la incorporación de 335 investigadores (285 RyC, 33 ATCM1, 12 TyV y 5 BG). La fuente principal y más consolidada de entrada de figuras de AT son los del programa RyC. Durante los últimos 10 años se han incorporado un total de 117 RyC y de los 81 que podrían haberse estabilizado hasta la fecha sólo lo han hecho 42, resultando en una capacidad de retención de un 51%. Este porcentaje se estima superior en el caso de los ATCM1 y TyV aunque se trata de programas relativamente recientes como para poder extraer conclusiones.

Partiendo del interés general de la UAM en promover esta vía de incorporación de profesorado, para gestionarla es necesario tener en cuenta que:

- El atractivo de la UAM reside en su compromiso de dotar plazas de estabilización en las áreas de los beneficiarios que se incorporan tras su periodo de hasta 5 años. Por ello, el número de incorporaciones que se asuma debe tener en cuenta la evolución de la plantilla a ese plazo para estimar el número de plazas que se deben estabilizar.
- El número de solicitantes en las convocatorias de AT es cada año muy superior al número de plazas que la UAM puede dotar (106 en la convocatoria de RyC de 2021, 63 en la de 2022, etc.), por lo que es necesario fijar para cada año el número de incorporaciones que se considera adecuado estabilizar en un futuro.

- La incorporación está muy focalizada en unos pocos departamentos/áreas cuya potencia investigadora se apoya fuertemente en que esta incorporación sea sostenida. Ello exige que el análisis del número de incorporaciones vs evolución de la plantilla se deba realizar para cada departamento/área.

En base a estas consideraciones se presenta a continuación un procedimiento para gestionar la participación de la UAM en las distintos programas de AT y los compromisos de estabilización que se asumen.

- Procedimiento para incorporar y estabilizar figuras de AT en áreas²:

Como se ha indicado más arriba, la UAM asume el compromiso de dotar plazas de estabilización en las áreas de todas las figuras de AT que se incorporen, tras su periodo de hasta 5 años.

Con los datos de bajas por jubilación estimadas a cuatro años vista, el procedimiento consiste, en este orden, en:

- 1- Estimar el número de plazas de profesor permanente de la OEP a cuatro años vista y tomar el 15% de este número como referencia para aprobar en la CTE2025 el número máximo de incorporaciones de figuras de AT para el año actual.
- 2- Elaborar una lista de áreas interesadas en incorporar figuras de AT. En dicha lista se incluirán las áreas que cumplan alguno de los siguientes criterios:
 - a. Que el indicador de crecimiento estimado de la plantilla de permanentes del área a cuatro años vista no sea positivo
 - b. Que no figure en el extremo inferior de áreas identificadas por la CTE2025 en cuanto a encargo docente.
 - c. Que presenten un plan viable de aumento relevante a corto/medio plazo de su encargo docente, plan que deberá ser validado por la CTE2025.
- 3- Una vez conocida la lista de candidatos a los que el Ministerio/Comunidad adjudica un contrato de AT y que tengan interés en incorporarse a la UAM la Comisión de Investigación elaborará la lista de candidatos a incorporar según los siguientes criterios:
 - a. Salvo casos excepcionales, que deberán aprobarse en la CTE2025, sólo se permitirá la incorporación de una figura de AT por área.

² Este procedimiento está orientado a la incorporación a través del Programa Ramón y Cajal siendo éste el programa prioritario de Atracción de Talento de la UAM. Cuando se conozcan las condiciones del programa de Atracción de Talento de la Comunidad de Madrid, este procedimiento será ampliado.

-
- b. Si el número de candidatos AT que solicitan incorporación en la UAM fuese mayor que el número máximo de incorporaciones aprobado, se dará prioridad a aquellas áreas que cumplan los criterios 2.a o 2.b.

ANEXO I: INDICADORES

INTRODUCCIÓN

Este anexo define el conjunto de indicadores que da soporte al marco. Los indicadores han sido calculados por la Oficina de Análisis y Planificación (OAP) en base a información registrada en las bases de datos institucionales en las fechas que en cada caso se indica. Desde la OAP se facilitará el acceso a estos indicadores, así como, a las comisiones u órganos que lo requieran, a las herramientas básicas para su análisis.

Durante el proceso de debate y elaboración de indicadores en la CTE2025 ha quedado patente la necesidad de ir evolucionándolos para que cuantifiquen con mayor fidelidad los aspectos que cada uno contempla y para contemplar aspectos adicionales o complementarios (actividades de transferencia, distribución por antigüedad de la actividad investigadora, etc.). Por ello, este anexo describe la definición de los indicadores que se aplicarán en 2023; pero, podrán sufrir modificaciones que serán aprobadas en la CTE2025. Asimismo, aunque para 2023 no es posible disponer de la evolución de estos indicadores, se asume que en próximos años esta evolución deberá tenerse en cuenta.

El objetivo de estos indicadores es ofrecer una visión global comparativa de la situación de diversos aspectos en la UAM, sin ánimo de establecer un ranking o umbrales en base a cada uno de ellos, función para la cual no están diseñados.

ESTRUCTURA DE ÁREAS E INDICADORES

Los indicadores se han obtenido para cada área de conocimiento de cada departamento y centro. Este nivel de granularidad resulta en 152 áreas, 17 de ellas con un único profesor permanente, 7 con dos profesores permanentes, dos de ellas interdepartamentales, etc. Las 152 áreas se han fusionado/dividido de acuerdo con las indicaciones facilitadas por cada centro, atendiendo al criterio de que realizaran de facto una actividad conjunta. Ello ha resultado en un total de 131 áreas.

El conjunto de indicadores por área se agrupa en tres categorías, de acuerdo con las necesidades identificadas en la CTE2025: indicadores relacionados con la actividad investigadora y de transferencia, indicadores relacionados con la actividad docente e indicadores relacionados con la estructura de plantilla. En las tres categorías se identifica un indicador principal en base al cual la CTE2025 aplicará el marco al que acompaña este Anexo. El resto de los indicadores se facilitan por considerar que pueden ser útiles en un análisis más detallado de la actividad de cada área, pero no tienen impacto en el principal por considerarse de menor relevancia.

- Indicadores de actividad investigadora y de transferencia (AIT):

Indicador principal:

AIT1 - Fracción de permanentes con sexenio de investigación vivo.

Descripción:

Resulta de dividir el número de sexenios vivos del PDI permanente por el número total de permanentes. A efectos de evaluar si hay actividad investigadora se considera que tiene sexenio vivo, aparte de quien lo tiene:

- A quien le vence en la fecha de cómputo, por considerar que va a pedir el siguiente.
- A quien tiene seis sexenios.
- Al PDI laboral que lo ha solicitado en la convocatoria anterior a la fecha de cómputo.

Indicadores complementarios:

AIT2 - Fracción de permanentes que participan en proyectos UAM de financiación pública.

Descripción:

Resulta de dividir el número de permanentes que participan en proyectos de financiación pública nacionales, autonómicos o europeos por el número total de permanentes.

AIT3 - Fracción de permanentes que son IPs en proyectos UAM de financiación pública.

Descripción:

Resulta de dividir el número de permanentes que son IPs en proyectos de financiación pública nacionales, autonómicos o europeos por el número total de permanentes.

AIT4 - Fracción de permanentes que están dirigiendo tesis.

Descripción:

Resulta de dividir el número de permanentes que participan en la dirección de tesis doctorales por el número total de permanentes.

AIT5 - Fracción de permanentes con sexenio de transferencia.

Descripción:

Resulta de dividir el número de permanentes con sexenio de transferencia por el número total de permanentes.

- Indicadores de actividad docente (AD):

Indicador principal:

AD1 – Relación entre el encargo docente y la capacidad docente.

Descripción:

Resulta de dividir el encargo docente (ED) por la capacidad docente (CD), según se describen a continuación:

Encargo docente: es la suma de los siguientes elementos:

- Créditos matriculados en asignaturas de grado. En asignaturas impartidas por profesorado de más de un área, se asigna a cada área los créditos proporcionalmente a la fracción de horas impartidas por el profesorado de cada una.
- Créditos matriculados en asignaturas de máster ponderados al alza por 1.5. En asignaturas impartidas por profesorado de más de un área se sigue el criterio indicado en el punto anterior.
- Créditos de tutelas de TFG y de TFM ponderados por 0.12.
- Créditos de tutelas de prácticas curriculares ponderados por 0.01 y de prácticas curriculares reguladas por 0.035.
- Los créditos de partes de asignaturas en las que para el curso 2022-2023 se ha detectado la necesidad de tener más de un docente a la vez en el aula/laboratorio, se ponderan por 1.5.
- Las direcciones de tesis, en la proporción que corresponda si hay más de un director, multiplicadas por 30 créditos y ponderadas por 0.1 (ver AD3).
- Los créditos impartidos por PDIF en solitario, es decir, sin que haya a la vez otro profesorado en el aula/laboratorio se restan del encargo (ver AD4).

Capacidad docente: mide la capacidad acumulada de todo el PDI del área partiendo de que un profesor permanente con hasta 240 horas de dedicación tiene capacidad 1. Para el resto de las figuras de profesorado se computa su capacidad de acuerdo con sus horas máximas de dedicación, de acuerdo con la tabla incluida en la última versión del PAP aprobada en Consejo de Gobierno en abril de 2021.

Indicadores complementarios:

AD2 – Créditos totales matriculados.

Descripción:

Créditos totales matriculados en asignaturas y en tutelas de TFGs, TFMs y Prácticas curriculares. En actividades impartidas por profesorado de más de un área, se asigna a cada área los créditos proporcionalmente a la fracción de horas impartidas por el profesorado de cada una.

AD3 – Créditos equivalentes por dirección de tesis doctorales.

Descripción:

Las direcciones de tesis, en la proporción que corresponda si hay más de un director, multiplicadas por 30 créditos y ponderadas por 0.1. Este criterio surge de la propuesta aprobada por la EDUAM en marzo 2023.

AD4 – Créditos que imparten PDIFs en solitario.

Descripción:

Créditos de todo o parte de asignaturas que el PDIF imparte sin que haya PDI en el aula. Siguiendo el criterio del RD103/2019 según el cual “El personal investigador predoctoral en formación podrá colaborar en tareas docentes sin que suponga una merma de la carga docente del departamento”, estos créditos se restan del encargo docente del área.

AD5 a AD8 – % de créditos que corresponden a Grado, Máster, TFGs y TFMs, y Prácticas curriculares respectivamente.

Descripción:

Porcentaje de los créditos totales matriculados (indicador AD2) correspondientes a Grado, Máster, TFGs y TFMs, y Prácticas curriculares respectivamente.

AD9 a AD13 – Capacidad docente de Permanentes y PADs, de Vinculados, de Asociados, de Asociados de CCSS y de figuras de AT, respectivamente.

Descripción:

Siguiendo el criterio indicado para el cómputo de la capacidad docente en el indicador principal (AD1), estos indicadores muestran la capacidad de Permanentes y PADs, de Vinculados, de Asociados, de Asociados de CCSS y de figuras de AT, respectivamente.

AD15 – Estudiantes equivalentes a tiempo completo.

Descripción:

Resulta de dividir el número total de créditos matriculados (indicador AD2) por 55.

AD16 – Relación entre estudiantes equivalentes a tiempo completo y PDI equivalente a tiempo completo.

Descripción:

Resulta de dividir los estudiantes equivalentes a tiempo completo (indicador AD15) por el número de PDI equivalente a tiempo completo, número que estima que es igual a la capacidad docente.

AD17 – Número medio de horas a la semana de clases impartidas por el profesorado permanente.

Descripción:

Resulta de dividir el número total de horas de docencia teórica o práctica impartidas por el profesorado permanente de un área entre el número de semanas del curso (se ha tomado un valor de 28 semanas, al no incluirse horas de evaluación) y entre el número de permanentes.

AD18 – Relación entre el número equivalente de cargos de gestión a tiempo completo y el número de permanentes del área.

Descripción:

Número de cargos académicos de gestión, aplicando el criterio del PAP (1 para la Rector/a, 0,75 para Vicerrector/a, Secretario/a General, Decano/a o Director/a, etc.), dividido por el número de permanentes.

- Indicadores de estructura de plantilla (EP):

Indicador principal:

EP1 – Crecimiento estimado de la plantilla a 4 años vista.

Descripción:

Resulta de restar las jubilaciones estimadas en los 4 años siguientes de las estabilizaciones esperadas en ese mismo periodo. Las estabilizaciones contemplan las figuras de R&C, TyV, ATCAM1 y Juan de la Cierva incorporación. Las jubilaciones incluyen tanto las forzosas como una estimación de las voluntarias, obtenida en base a un análisis de lo ocurrido en cada categoría durante la última década.

Indicadores complementarios:

EP2 a EP8 – Número de profesores Permanentes, Vinculados, PADs, figuras de AT, Vacantes equivalentes, Profesores Asociados y Profesores Asociados de Ciencias de la Salud que hay en la plantilla, respectivamente.

Descripción:

Número de profesores Permanentes (CU, CEU, TU, TEU, CDr, Colav, AssLRU), Vinculados (CU y TU), PADs, figuras de AT que se estabilizan (R&C, TyV, ATCAM1 y Juan de la Cierva incorporación), Vacantes equivalentes (capacidad docente en plantilla menos capacidad docente contratada), Profesores Asociados y Profesores Asociados de Ciencias de la Salud que hay en la plantilla, respectivamente.

EP9 – Relación entre figuras de AT que se estabilizan y Permanentes.

Descripción:

Refleja la ratio entre figuras de AT que se estabilizan (R&C, TyV, ATCAM1 y Juan de la Cierva incorporación) y Permanentes.

EP10 – Relación entre PADs y Permanentes.

Descripción:

Refleja la ratio entre PADs y Permanentes.

EP11 – Relación entre Profesores Asociados y Permanentes.

Descripción:

Refleja la ratio entre Profesores Asociados y Permanentes.

EP12 – Estabilizaciones a 2027.

Descripción:

Las estabilizaciones contemplan las figuras de R&C, TyV, ATCAM1 y Juan de la Cierva incorporación que ya están contratadas y que se espera que se estabilicen en ese plazo.

EP13 – Jubilaciones estimadas a 2027.

Descripción:

Las jubilaciones estimadas incluyen tanto las forzosas (no estimadas sino calculadas) como una estimación de las voluntarias, obtenida en base a un análisis de lo ocurrido en cada categoría (funcionarios y laborales) durante la última década.