

La **UAM** que
QUEREMOS



**JUAN
DAMIÁN**

Las restricciones presupuestarias han afectado no solo a las posibilidades de cumplir con mayor número de objetivos sino también a un estancamiento profesional del personal que forma parte de la universidad y esto es una cuestión fundamental a la que conviene dar una respuesta, máxime cuando el panorama no parece apuntar un cambio de tendencia en los próximos años.

*Debemos ser capaces de convertir un gasto inicial en una inversión para posibilitar en todos los ámbitos **una acción colectiva e integrada basada en los tres ejes que nos han distinguido: la incorporación, la estabilización y la promoción.***

*Queremos que todos los trabajadores de la UAM realicen su labor, no solo en condiciones laboralmente dignas, sino en un entorno laboral **confortable**; hay que conseguir que encuentren en la universidad un espacio amable, generoso, estimulante y dispuesto a dedicar cada día a la formación de nuestros estudiantes.*

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR



Muchos de nuestros profesores y profesoras, a pesar del esfuerzo, siguen sin encontrarse cómodos, entre otras razones porque no encuentran el lugar adecuado para proyectar o aplicar todo el capital intelectual atesorado a lo largo de sus vidas.

Es preciso:

- . **Articular** fórmulas que sirvan de estímulo a la docencia y a la investigación.
- . **Reducir** las cargas burocráticas y de gestión
- . **Cuidar** a nuestro profesorado, adaptarnos a sus preferencias y respetar, en el ámbito de su libertad educativa, los espacios donde puedan aprovechar mejor sus capacidades formativas.

NOS COMPROMETEMOS A TRABAJAR MÁS Y MEJOR

Asegurando el necesario relevo generacional mediante un adecuado programa de aceleración de estabilización. Es absolutamente necesario dar una oportunidad a los jóvenes para que se incorporen a nuestra universidad.

Hay que promover medidas que procuren la estabilidad a nuestros jóvenes doctores, especialmente de nuestros Profesores Ayudantes Doctores que son el sector más afectado.

Establecer un programa de promoción profesional en todos los sectores que, dentro de las posibilidades presupuestarias, esté orientada a la excelencia, pero fundamentado en la igualdad de oportunidades, con criterios estables y perdurables, que permitan generar confianza entre los profesores y profesoras.

Mantener el programa de creación de plazas de Profesor Ayudante Doctor y promover medidas que les procuren estabilidad y oportunidades de liderazgo de proyectos de investigación en los respectivos Departamentos.

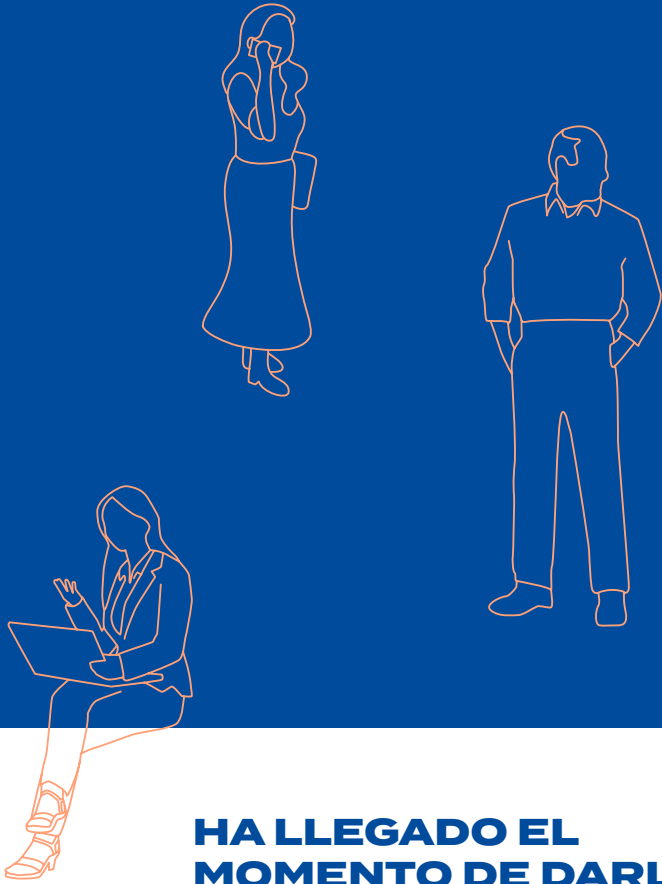
La Unidad de Igualdad de Género y el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer se convertirán en nuestros mejores aliados para seguir avanzando en la perspectiva de género y la implantación de las acciones que se lleven a cabo en esta dirección.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Queremos también **redefinir las funciones del Personal de Administración y Servicios**. Teniendo como tenemos un personal de administración y servicios plenamente cualificado y dispuesto a compartir ese tipo de responsabilidades, nos gustaría aprovechar su experiencia, su profesionalidad y la alta cualificación técnica para el logro de los objetivos que nos hemos trazado.

Somos perfectamente conscientes de la importante labor desempeña y **está llamado a cumplir un papel esencial de nuestro proyecto de universidad**.

Ha llegado el momento de darle el protagonismo que se merece en la gestión de la universidad, adaptando sus puestos de trabajo y sus condiciones laborales a los nuevos desafíos.



HA LLEGADO EL MOMENTO DE DARLE EL PROTAGONISMO

Llevar a cabo una labor de análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo antes de acometer cualquier cambio que haya que afrontar en los próximos años. Esto permitirá mejorar las oportunidades de nuestro personal para adaptarse a la cada vez más frecuente movilidad y a las nuevas exigencias de la sociedad tecnológicamente avanzada.

Es preciso posibilitar una formación continua que garantice un personal altamente capacitado y que permita a la organización nutrirse internamente del mismo, aprovechando tanto su conocimiento como la experiencia profesional ya adquirida en la institución.

Es esencial implantar medidas de promoción interna, explorando modelos dinámicos de gestión.

En materia de promoción profesional se hace necesario explorar, dentro del marco legal vigente, posibilidades de movilidad que faciliten la orientación de futuro profesional hacia el campo que se considere más adecuado, tanto al personal de servicios centrales, como al de centros y departamentos.

Pieza fundamental es la constante búsqueda de escenarios de acuerdo que permitan emprender una política de personal de calidad y una mejora de las condiciones de trabajo.