

I.3.24. Acuerdo 27/CG de 14-6-24 por el que se aprueba el documento Marco para la asignación de plazas de Profesorado Ayudante Doctor y plazas de Atracción al Talento en la Universidad Autónoma de Madrid para los años 2024 y 2025.

Recibida propuesta de aprobación de documento marco para la asignación de plazas de profesorado ayudante doctor y plazas de atracción de talento en la Universidad Autónoma de Madrid para los años 2024 y 2025, previa aprobación de dicha propuesta por la Comisión de Estrategia de la UAM en sesión de fecha 30 de mayo de 2024; al amparo del artículo 46.2 b) de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y artículo 28 de los Estatutos UAM; este Consejo de Gobierno, reunido en sesión ordinaria de 14 de junio de 2024, **APRUEBA** con 23 votos a favor, 9 votos en contra y 4 abstenciones, el documento marco para la asignación de plazas de profesorado ayudante doctor y plazas de atracción de talento en la Universidad Autónoma de Madrid para los años 2024 y 2025, conforme texto literal que como Anexo a continuación se inserta.

En Cantoblanco, a 14 de junio de 2024.

La Presidenta del Consejo de Gobierno. Amaya Mendikoetxea Pelayo.

ANEXO

MARCO PARA LA ASIGNACIÓN DE PLAZAS DE PROFESOR AYUDANTE DOCTOR Y PLAZAS De ATRACCIÓN DE TALENTO (actualización para 2024)

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 uno o dos profesores/as permanentes, se han fusionado de acuerdo con las indicaciones facilitadas por cada centro, por realizar de facto una gestión docente e investigadora conjunta o al menos afín.

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 de la UAM (CTE) se considera 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. Tras su aplicación en el año 2023, condicionada en gran medida por el enorme impacto de la transición a un modelo de asignación de recursos docentes muy distinto al que venía utilizándose hasta el momento, se presenta a continuación una actualización del marco resultante de las conclusiones de esa primera aplicación.

1. ASIGNACIÓN DE PLAZAS DE PAD

Las nuevas plazas de Profesor Ayudante Doctor han venido procediendo, hasta el año 2022, de dos vías: por una parte, de la baja definitiva 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 dotaban en general en el propio departamento/área en que se producía la baja; las segundas, como su nombre indica, se orientaban a acciones estratégicas de la Universidad (nuevas titulaciones, reducción de temporalidad, equilibrio de encargo docente, etc.).

La UAM acordó en junio de 2023 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 el año 2023, año en el que por primera vez y por motivos de ajuste presupuestario, no sólo no se dispuso de plazas de 'PAD estratégicas' sino que además el número de plazas de 'PAD de reposición' disponibles fue inferior al número de bajas definitivas, se acordó que todas las plazas de PAD se destinaran a una única línea estratégica: la reposición de bajas definitivas.

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- El punto de partida es el número total de plazas de PAD de nueva creación que se puede asignar, número que deberá figurar en la memoria del Programa 422.H de Personal del presupuesto aprobado para el año en curso.
- 2- La CTE 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 cada una de estas acciones estratégicas.
- 3- De cara a asignar las plazas de PAD estratégicas, la CTE 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.
- 4- Con independencia del punto anterior, la CTE 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 CTE analizará y propondrá planes alternativos a la dotación de una plaza de PAD para corregir esa situación a corto/medio plazo.

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

2. 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 (21 en 2023, 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 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, en la proyección a 5 años de la plantilla deberá prever la creación de tantas plazas permanentes como número de incorporaciones de figuras AT.
- 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 máximo de incorporaciones que se considera compatible con su estabilización a 5 años vista.
- 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 áreas:

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 cinco años vista, el procedimiento consiste, en este orden, en:

- 1- Estimar el número de plazas de profesor permanente de la OEP a cinco años vista y tomar el 15% de este número como el número máximo de incorporaciones de figuras de AT para el año actual., que se hará constar en actas de la CTE.
- 2- Elaborar una lista de áreas susceptibles de 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 cinco años vista no sea positivo
 - b. Que no figure en el extremo inferior de áreas identificadas por la CTE 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 CTE.

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 CTE, sólo se permitirá la incorporación de una figura de AT por área. En caso de que en un área haya más candidaturas que incorporaciones posibles, será el Consejo de Departamento el que determine la persona a incorporar.

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 CTE 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 2024; pero, podrán sufrir modificaciones que serán aprobadas en la CTE. 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 CTE: 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 CTE 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.

AIT1.1 – Indicador AIT1 calculado para la mitad con menos antigüedad de la plantilla, es decir, el 50% del PDI permanente con menos trienios.

AIT1.2 – Indicador AIT1 calculado para la mitad con más antigüedad de la plantilla, es decir, el 50% del PDI permanente con más trienios.

AIT1.3 – Fracción de PDI no permanente con sexenio de investigación vivo.

Descripción:

Resulta de dividir el número de sexenios vivos del PDI no permanente (PADs y todas las figuras de AT) por el número total de individuos de este colectivo. 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.
- Al 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. Solo se computará aquellos proyectos en los que la UAM es entidad beneficiaria.

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. Solo se computará aquellos proyectos en los que la UAM es entidad beneficiaria.

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. Solo se computarán las Tesis inscritas en programas de doctorado de la UAM.

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 y la capacidad docentes.

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.
- Créditos de prácticas curriculares reguladas.

- 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 la plantilla del PDI del área (no del personal contratado) 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 modo proporcional a 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.

AD2.1 – Créditos matriculados en prácticas curriculares reguladas.

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.

Indicadores de actividad docente del profesorado permanente (no incluye vinculados):

ADP1 – 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.

ADP2 – Número equivalente de cargos de gestión a tiempo completo.

Descripción:

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

ADP3 – % de créditos impartidos en asignaturas básicas u obligatorias.

Descripción:

Porcentaje de los créditos impartidos por el profesorado permanente que se destina a asignaturas de fundamentos básicos o en asignaturas obligatorias.

ADP4 – % de horas impartidas en asignaturas básicas u obligatorias.

Descripción:

Porcentaje de las horas impartidos por el profesorado permanente que se destina a asignaturas de fundamentos básicos o en asignaturas obligatorias.

ADP5 – Número medio de créditos impartidos por cada profesor/a permanente.

Descripción:

Valor medio del número de créditos que imparte el profesorado permanente de un área. Resulta de dividir el número de créditos impartido por el profesorado permanente por el tamaño de este colectivo dentro del área.

ADP6 – Número medio de horas impartidas por cada crédito.

Descripción:

Valor medio del número de horas de clase que dedica el profesorado permanente de un área por cada crédito. Resulta de dividir el número de horas impartido por el profesorado permanente por el número de créditos que imparten.

ADP7 – Número medio de estudiantes de grado.

Descripción:

Promedio del número de estudiantes de grado en los grupos de teoría. Se calcula como el valor medio del número de estudiantes que el profesorado permanente del área tiene en cada hora de clase que imparte a un grupo completo de grado.

ADP7.1 – Número medio de estudiantes de grado en un desdoble de tamaño menor que el grupo completo (caso de desdobles para prácticas, problemas, etc.).

ADP7.2 – Número medio de estudiantes de grado en un desdoble de tamaño similar al del grupo completo. No es propiamente un desdoble sino un modo de identificar un tipo de actividad docente distinta a las clases teóricas.

ADP7.3 – Número medio de estudiantes de grado en un desdoble de tamaño mayor que el grupo completo. No es propiamente un desdoble sino un agrupamiento de estudiantes de más de un grupo de teoría, por ejemplo, para recibir seminarios colectivos.

ADP8 – Número medio de estudiantes de máster.

Descripción:

Promedio del número de estudiantes de máster en los grupos de teoría. Se calcula como el valor medio del número de estudiantes que el profesorado permanente del área tiene en cada hora de clase que imparte a un grupo completo de máster.

ADP9 – Número de créditos de grado susceptibles de ser “juntados”.

Descripción:

En asignaturas de grado con varios grupos, cuando el número total de estudiantes dividido por 50 (tamaño medio del grupo de grado en la UAM) y redondeado al entero superior es inferior al número de grupos existentes, el indicador computa el número de créditos de los grupos que exceden el valor de dicha división.

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, Colab, 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 el número de Profesores Asociados y la suma de Permanentes y PADs.

Descripción:

Refleja la ratio entre Profesores Asociados y la suma de Permanentes y PADs.

EP12 – Estabilizaciones a cinco años vista.

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 establezcan en ese plazo.

EP13 – Jubilaciones estimadas a cinco años vista.

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.