



PROPUESTA DEL PLAN ESTRATÉGICO

**DEPARTAMENTO DE MEDICINA, PSIQUIATRÍA Y
DERMATOLOGÍA**

FACULTAD DE MEDICINA

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

CONSIDERACIONES GENERALES

1.1 ANTECEDENTES

El Departamento de Medicina y Psiquiatría se constituyó al amparo de la Ley de Reforma Universitaria y de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza en el año 1986. Inicialmente estaba integrado por dos Areas de Conocimiento: Medicina y Psiquiatría, ya que por entonces la Dermatología, que como disciplina se integra en el departamento, no dispuso de Area de Conocimiento propia hasta 1999. Es uno de los departamentos de mayor dimensión dentro de la Universidad. Inicialmente se integraron dentro del departamento de Medicina y Psiquiatría las cátedras de Patología General y Propedéutica Clínica, Patología Médica A, Patología Médica B, Cardiología, Psiquiatría y Dermatología Médico-Quirúrgica y Venereología. Quedan por tanto adscritas al departamento las asignaturas de Patología General y Propedéutica Clínica, Patología y Clínica Médicas I, Patología y Clínica Médicas II, Patología y Clínica Médicas III, Psicología Médica, Psiquiatría y Dermatología, todas ellas en la Facultad de Medicina de la Universidad de Zaragoza. Las asignaturas de Psicología Médica y Patología General y Propedéutica Clínica del Colegio Universitario de Huesca. Las asignaturas de Psicología y Medicina en la Escuela de Enfermería de Zaragoza. (Posteriormente se crean y dotan nuevas cátedras: Hematología y Oncología en al Area de Medicina y Psicología y Psiquiatría en el Area de Psiquiatría).

A lo largo de los últimos 15 años las actividades departamentales han ido incrementándose progresivamente, hasta alcanzar las actuales, que servirán de punto de partida para perfilar el Plan Estratégico del Departamento. El Departamento de Medicina, Psiquiatría y Dermatología, desarrolla sus actividades en el marco de la Facultad de Medicina así como del Hospital Clínico Universitario “Lozano Blesa” desde sus comienzos y posteriormente también en el Hospital Universitario “Miguel Servet”, así como en los Centros de Salud de las Áreas II y III. Las actividades docentes, asistenciales y de investigación comprenden los ámbitos de todas estas estructuras, merced a la vinculación docente-asistencial de los profesores permanentes y de la contratación de profesores Asociados Médicos dentro de las plantillas asistenciales de los hospitales universitarios.

La creciente complejidad del Departamento de Medicina, Psiquiatría y Dermatología ha planteado durante estos años numerosos problemas organizativos, estructurales,

de promoción de profesorado, que han precisado de soluciones puntuales, sin la suficiente planificación, lo que ha podido derivar en improvisaciones organizativas y desequilibrios estructurales con resultados muchas veces insatisfactorios y siempre mejorables.

La realización del Plan Estratégico del Departamento supone un serio intento de análisis de la situación actual, con la asunción consciente y precisa de las fortalezas y debilidades del departamento, para a continuación proceder a un planteamiento de objetivos y de acciones específicas para su cumplimiento. Todo ello contemplado en los planos competenciales del departamento: docencia, investigación y gestión. Y siempre dentro de la dinámica de la Universidad de Zaragoza en su conjunto y de un Plan Estratégico Universitario.

La implantación de la LOU así como del nuevo plan de estudios de Medicina en nuestra facultad son importantes retos que el Departamento debe afrontar con eficacia y racionalidad, y son motivaciones muy destacadas para estimular a la puesta en marcha del Plan Estratégico Departamental con la debida premura temporal, que necesita ser compatible con el rigor y la eficacia.

El Plan Estratégico ha de ser un sistema dinámico, que deberá ser evaluado anualmente y actualizado cada 4 ó 5 años. Tendría por ello que disponer de un servicio específico para su seguimiento.

1.2 SITUACIÓN ACTUAL DEL DEPARTAMENTO.

En la actualidad el Departamento de Medicina, Psiquiatría y Dermatología está constituido por las tres áreas de conocimiento que lo denominan.

Recursos humanos

Facultad de Medicina de Zaragoza

- 29 profesores permanentes de los cuerpos universitarios
- 8 catedráticos de universidad
 - 5 del área de Medicina
 - 2 del área de psiquiatría
 - 1 del área de Dermatología

- 21 profesores titulares de universidad
 - 16 del área de Medicina
 - 3 del área de Psiquiatría
 - 2 del Area de Dermatología
- 2 profesores asociados de universidad
 - 1 del área de Medicina
 - 1 del área de Dermatología
- 95 profesores asociados en ciencias de la salud
 - 78 del área de Medicina
 - 13 del área de Psiquiatría
 - 4 del área de Dermatología
- 2 Administrativos (P.A.S).
 - 1 jefe de negociado
 - 1 auxiliar administrativo
- 4 becarios oficiales

Facultad de Huesca

- 1 profesor titular de Universidad
 - área de Psiquiatría
- 2 profesores asociados de universidad
 - área de Medicina
- 3 profesores asociados en ciencias de la salud
 - área de Medicina

Escuela Universitaria en Ciencias de la Salud

- 1 profesor asociado de universidad
 - área de Medicina
- 1 profesor asociado en ciencias de la salud
 - área de Medicina

Instalaciones propias del departamento en la Facultad de Medicina de Zaragoza

- 4 Despachos para profesores situados en el aulario B
- 1 Secretaría conveniente dotada de material informático
- 2 cañones de proyección propios con sus ordenadores

Docencia e investigación

Asignaturas en el Pregrado (1.861 alumnos)

Facultad de Medicina de Zaragoza

Patología General y Propedéutica Clínica

Patología y Clínica Médicas I

Patología y Clínica Médicas II

Patología y Clínica Médicas III

Psicología Médica

Psiquiatría

Dermatología

Facultad de Huesca

Patología General y Propedéutica Clínica

Psicología Médica

Dietética Humana

Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud

Medicina

Psicología General y Evolutiva

Ciencias Psicosociales Aplicadas

Enfermería Psiquiátrica

Doctorado (648 alumnos)

4 Programas

56 cursos en área de Medicina

25 créditos tipo A

162 créditos tipo B

4 créditos tipo C

Total créditos: 191

10 cursos en área de Psiquiatría

11 créditos tipo A

30 créditos tipo B

Total créditos: 41

Total créditos departamentales: 232

Tesis doctorales leídas en el curso 2001-2002: 20

Proyectos de Tesis aprobados en 2001-2002 : 36

Publicaciones científicas: 217 (Año 2001)

Total Factor de Impacto: 107

Líneas de investigación

32 en área de Medicina

4 en área de Psiquiatría

2 en área de Dermatología

Proyectos de investigación financiados

26 Financiación Oficial

27 Financiación privada

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL DEPARTAMENTO

1. ESTUDIOS DE PRIMERO Y SEGUNDO CICLOS

Análisis por Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO)

1.1. Debilidades

Recursos humanos

- 1) Desproporción entre el número de profesores permanentes y no permanentes
- 2) Desproporción entre el número de profesores titulares y catedráticos
- 3) Falta de definición futura del profesor de prácticas en las asignaturas clínicas
- 4) Falta de promoción de los actuales profesores asociados en ciencias de la salud en la carrera universitaria
- 5) Poca participación del profesorado en tareas departamentales
- 6) Falta coordinación entre el trabajo asistencial y el universitario
- 7) Desproporción entre la dedicación universitaria y la dedicación asistencial, a favor de la segunda, con una estructura jerárquica mucho más fuerte.
- 8) Pérdida progresiva de liderazgo al irse sustituyendo profesores-Jefes de Servicio por profesores vinculados como FEA

Docencia

- 1) Excesivo número de alumnos
- 2) Escasa motivación y elevada pasividad en el alumnado
- 3) Excesivo peso de la docencia teórica
- 4) Prácticas clínicas insuficientes
- 5) Grupos de clase muy numerosos
- 6) Poca interés en el profesorado en la metodología docente, didáctica y docimología
- 7) Desigual nivel de exigencia
- 8) Escasa implantación del sistema tutorial
- 9) Pasividad ante la implantación del nuevo plan de estudios
- 10) Falta de precisión en la dedicación de profesores de prácticas

1.2. Amenazas

- 1) Dificultad para la adecuación del número de alumnos a las posibilidades docentes
- 2) Problemas para el desarrollo de las nuevas asignaturas obligatorias y optativas
- 3) Incertidumbre derivada de la lentitud y de las negociaciones del nuevo concierto entre la Universidad y SALUD
- 4) Falta de definición por parte de las autoridades académicas y asistenciales de un modelo de Hospital Universitario y del papel de los profesores en el mismo
- 5) Pérdida progresiva de liderazgo social de la Facultad de Medicina
- 6) Creciente protagonismo de las autoridades asistenciales en las decisiones académicas
- 7) Funcionamiento en paralelo y sin coordinación de estructuras docentes e investigadoras en el Departamento y los Hospitales Universitarios: comisión de docencia, de investigación, formación continuada, ...

1.3. Fortalezas

Recursos humanos

- 1) Profesorado en número globalmente satisfactorio
- 2) Elevada cualificación del profesorado con el 90 % de doctores

Actividad docente

- 1) Docencia teórica ampliamente cubierta en las 3 áreas
- 2) Docencia teórica a cargo de profesores especialistas
- 3) Numerosas asignaturas
- 4) Aumento progresivo de las prácticas clínicas
- 5) Elevada calidad de las prácticas clínicas y seminarios
- 6) Evaluación docente muy positiva
- 7) 2 Hospitales Universitarios de tercer nivel con más de 2000 camas
- 8) Alumnado numeroso
- 9) Participación del Departamento en la movilidad de estudiantes

1.4. Oportunidades

- 1) Desarrollo del nuevo plan de estudios y posibilidad de adecuar en él las enseñanzas de las áreas del departamento

- 2) Desarrollo de la LOU y de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, que posibilite la estructuración de plantillas, con las nuevas figuras de profesorado, así como la actualización de los órganos del departamento
- 3) Posibilidad de revisar contenidos programáticos y metodología docente
- 4) Posibilidad de colaboración más estrecha con otros departamentos implicados en la enseñanza integrada de las nuevas asignaturas
- 5) Posibilidad de desarrollar la docencia práctica en los hospitales universitarios y centros de salud al amparo de los nuevos conciertos de la Universidad con el Servicio Aragonés de Salud (SALUD)

2. ESTUDIOS DE TERCER CICLO E INVESTIGACIÓN

Análisis por Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (DAFO)

2.1. Créditos Docentes:

2.1.1 Debilidades:

- 1) La oferta de curso de doctorado (CD) es excesivamente amplia, lo que implica una atomización en la propia oferta y consecuentemente en la organización de los mismos, en cuanto a horarios, formatos, contenidos, presentación, explotación de resultados, etc.
- 2) Aportan escasa formación metodológica
- 3) El alumnado se concentra en MIR con otras actividades (especialmente asistencial) que requieren dedicación.
- 4) Percepción de los cursos como un trámite para el DEA
- 5) Ausencia de correlación con líneas de investigación
- 6) Escasa participación de profesores visitantes
- 7) Escasa participación interdepartamental e interuniversitaria
- 8) Escasa difusión de los programas en el ambiente biomédico
- 9) Ausencia de espacio físico para la parte experimental de los cursos
- 10) Insuficiente rentabilidad económica institucional
- 11) Escasa asistencia y participación por parte del alumnado en los créditos docentes de 3^{er} ciclo.

Otras actividades docentes del postgrado

- 1) Escasa vinculación con otras instituciones sanitarias con competencias en formación continuada (COMZ, SALUD)
- 2) Escasa vinculación con entidades privadas (fundaciones, industria farmacéutica)
- 3) Falta de tradición del Departamento en la formación continuada
- 4) Poca relevancia social de sus programas y cursos
- 5) Escasa oferta de titulaciones tipo Máster

2.1.2. Amenazas:

- 1) Fundamentación de los Cursos de Doctorado en razones ajenas a los intereses estrictamente académicos o de investigación, al considerarse una mejora en el *Curriculum vitae* (CV) para la obtención de plazas asistenciales. Ello hace muy dependiente la demanda de docencia de tercer ciclo de sus fines propios. De este modo, un cambio en la baremación de méritos por las autoridades asistenciales podría comprometer la solicitud de matrícula en los CD.
- 2) Competencia de otros programas con oferta investigadora más acreditada.
- 3) Presencia alternativa de programas de doctorado interuniversitarios o interdepartamentales nacionales o internacionales.
- 4) Deterioro del contenido de la programación por desmotivación del profesorado y poca exigencia del alumnado.
- 5) El Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud con competencias amplias en investigación biomédica, puede disminuir o incluso vaciar de contenido la programación de CD del departamento.

2.1.3. Fortaleza:

- 1) Alumnado suficiente, procedente de los hospitales universitarios de Zaragoza
- 2) Profesorado con experiencia en diversos campos de alta especialización y todavía motivado, implicado en la docencia
- 3) Alto grado de flexibilidad del programa de doctorado.
- 4) Versatilidad del Departamento

2.1.4. Oportunidades

- 1) Nuevo marco legislativo que permite reorganizar en profundidad los programas.
- 2) Relación con las Instituciones emergentes a raíz de la transferencia de competencias asistenciales y universitarias.
- 3) Expectativas de promoción académica. Puesto que el departamento posee en la actualidad varias plazas vacantes que podría emplear para la promoción académica de su profesorado.
- 4) Posibilidad de liderar la investigación y formación continuada en una amplia gama de especialidad junto al Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud

2.2. Créditos de investigación

2.2.1. Debilidades

- 1) Escasa actividad investigadora especialmente con relación al número de programas e impacto de publicación.
- 2) Individualidad de los investigadores
- 3) Líneas poco estables, en general.
- 4) Poca vinculación de los estudiantes a los programas de investigación.
- 5) Escaso número de becarios
- 6) Ausencia de laboratorios de investigación propios
- 7) Baja repercusión en publicaciones del DEA y tesis doctorales
- 8) Falta de infraestructura (diseño estadístico, proceso de datos, diseños gráfico, departamento de traducción, etc.)
- 9) Falta de tiempo liberado de los profesores para hacer investigación. A menudo la situación de los profesores es de marasmo en lo asistencial. Sería deseable que la dedicación investigadora fructífera fuera considerada una actividad más a programar y a la que dedicar su tiempo específico, dentro del global de la actividad de los centros.
- 10) Falta de intercambio con centros de referencia especialmente en el extranjero
- 11) Dependencia de la investigación con el SALUD y la industria farmacéutica
- 12) Ausencia de inversión e infraestructuras

2.2.2. Amenazas

- 1) Auditorías externas que puedan comprometer todavía más la financiación de la investigación
- 2) Competencia del IACS
- 3) Pérdida de identidad del Departamento como promotor de investigación

2.2.3. Fortalezas

- 1) Vinculación de los profesores al SALUD, con actividad asistencial de alto nivel en campos diversos
- 2) Potencial humano (residentes y estudiantes de tercer ciclo) para reunir “masa crítica” de investigadores en formación
- 3) Los grupos de investigación ya consolidados y en expansión
- 4) Liderazgo de algunos miembros del Departamento en sociedades científicas, etc.
- 5) Investigación clínica compartida con la industria farmacéutica
- 6) Coordinación con otros departamentos universitarios complementarios
- 7) Numero de tesis doctorales

2.2.4 Oportunidades

- 1) Nuevo marco jurídico que puede permitir liderar la investigación
- 2) Promoción de profesorado que implica mayor rendimiento en investigación
- 3) Posibilidad de influir en la toma de decisiones en el ámbito biomédico a través del liderazgo de los investigadores del departamento
- 4) Coordinación con las autoridades asistenciales a través de las transferencias

3. OBJETIVOS Y ACTUACIONES

Descripción de Objetivos y Actuaciones en el Primero y Segundo ciclo.

3.1. Recursos humanos

Objetivo:

Racionalizar la plantilla de profesores

Acciones:

- 1) Elaboración de la plantilla teórica ideal del Departamento de acuerdo con el nuevo plan de estudios y desarrollo de la LOU y Estatutos de la Universidad.
- 2) Potenciar la conversión de plazas de profesor no permanente en plazas de profesor permanente. Para ello debería tenerse en cuenta la proporcionalidad recomendada por la LOU, los planes de organización docente y la promoción para la excelencia curricular.
- 3) Desarrollar la contratación de los niveles de profesorado reconocidos en la LOU, de acuerdo con las características específicas de las áreas de departamento, de sus asignaturas, potenciación y desarrollo de la investigación y estructuración de una carrera docente e investigadora.
- 4) Proponer la conversión de plazas de profesor titular de universidad en plazas de catedrático de universidad teniendo en cuenta las necesidades reflejadas en la plantilla ideal y también en función de la excelencia curricular.

Objetivo:

Potenciar y facilitar la participación de profesores y alumnos en los órganos del departamento.

Acciones:

- 1) Listado de funciones del departamento y asignación de responsables entre un grupo amplio de profesores.
- 2) Fomentar la presencia de representantes de alumnos en el Consejo de departamento y en las comisiones departamentales.

Objetivo:

Desarrollo de las actividades de gestión departamentales

Acciones

- 1) Constituir el nuevo consejo de departamento de acuerdo con lo establecido por la LOU y estatutos de la Universidad de Zaragoza.
- 2) Redactar y someter a la aprobación del consejo de departamento un nuevo reglamento.
- 3) Definir con precisión las comisiones departamentales: comisión permanente, docencia, investigación y tercer ciclo, contratación, y de seguimiento del plan estratégico.

3.2. Docencia del pregrado

Objetivo:

Actualización de programas acordes con el nuevo plan de estudios.

Acciones:

- 1) Creación de una comisión curricular dentro de la Comisión de Docencia para:
 - a) Identificar y definir explícitamente las competencias que los alumnos deben adquirir en cada una de las asignaturas responsabilidad del Departamento
 - b) Definir el modelo de enseñanza: teoría, práctica, seminarios, problemas, etc.
 - c) Establecer un sistema de organización interna para dicho modelo.
 - d) Establecer unos modelos de evaluación acordes con las competencias que deben adquirir los alumnos.
 - e) Definir las funciones del profesor de prácticas
 - f) Dividir el curso en grupo de clase que no excedan el número máximo de 80 alumnos por grupo.

Objetivo:

Mejora del seguimiento de la calidad de la docencia

Acciones:

- 1) Reunión de los profesores de las asignaturas y representantes de los alumnos al menos una vez al trimestre con la finalidad de la programación y evaluación periódica asignatura de acuerdo al programa.

Objetivo:

Ofrecer un programa de apoyo, monitorización y asesoramiento al alumno potenciando los aspectos tutoriales en la docencia

Acciones:

- 1) Asignación de un tutor para cada alumno de la asignatura de entre el profesorado de la misma.
- 2) Señalar en la programación de cada curso los profesores con horas de tutoría y horario de las mismas.

Objetivo:

Potenciar la formación pedagógica y calidad docente del profesorado

Acciones:

- 1) Organizar actividades de formación pedagógica dentro del propio departamento.
- 2) Facilitar el seguimiento de cursos de metodología docente de la Universidad, extrauniversitarios, multimedia, etc.
- 3) Crear, desarrollar y difundir una central de medios audiovisuales dentro del departamento que pueda estar a la disposición de la docencia.

Objetivo:

Mejorar los aspectos de evaluación de la docencia

Acciones:

- 1) Armonizar la realización de exámenes dentro de las asignaturas del departamento y de las áreas que lo constituyen, señalando criterios de evaluación homogéneos.
- 2) Mantener, potenciar y desarrollar más ampliamente la evaluación de las actividades docentes y del profesorado

3.3. Tercer ciclo

Objetivo:

Conseguir un programa del doctorado de alta calidad, potenciando la formación en los aspectos metodológicos de investigación.

Acción:

Creación de un único programa del doctorado con un mínimo de 10 créditos troncales en metodología de investigación.

Objetivo:

Mejorar la organización del doctorado

Acción:

- 1) Elaboración del doctorado como una actividad a lo largo del curso académico con horario, aulas y desarrollo docente homogéneos.
- 2) Conseguir que el coordinador del Programa dedique 60 horas de su POD a la organización del programa del doctorado.

Objetivo:

Lograr que los estudiantes del doctorando se integren plenamente con las líneas de investigación del departamento

Acción:

- 1) Elaboración de los cursos del doctorado de acuerdo con las líneas de investigación del departamento.
- 2) Asignar como responsables de los cursos del doctorado no troncales a los responsables de las líneas de investigación del departamento.
- 3) Asignar los créditos de investigación del segundo año del programa entre los miembros de los equipos de investigación del departamento que participen en los cursos de investigación no troncales.

Objetivo:

Aumentar el nivel de investigación de DEA y tesis

Acción:

- 1) Establecer unos criterios de publicación mínimos antes de presentarse a DEA y lectura de tesis doctoral.
- 2) Asignar 5 horas del POD del profesor responsable por cada trabajo de investigación de 6 créditos por cada alumno.
- 3) Asignar 10 horas al año del POD durante tres cursos académicos por cada tesis doctoral.
- 4) Establecer un límite máximo de direcciones de trabajos de investigación y de tesis doctorales para los profesores del departamento.

3.4. Investigación

Objetivo:

Fomentar la investigación de calidad

Acción:

- 1) Distribución del POD teniendo más presente la actividad investigadora, especialmente, del doctorado y sexenios de investigación.
- 2) Incorporación de todos los alumnos del doctorado a un grupo de investigación acreditado del departamento.
- 3) Establecer unas dedicaciones asistenciales diferenciales entre los profesores vinculados con relevancia investigadora de acuerdo con las autoridades asistenciales.
- 4) Proponer que en la mesas sectoriales SALUD-Universidad, para la puesta en marcha en los hospitales universitarios de la Comunidad de Unidades Asistenciales de alto rendimiento asistencial, docente e investigador, los profesores del departamento tengan representación relevante.
- 5) Incorporar al Departamento Profesores Contratados Doctores Vinculados y no Vinculados. Contratados entre los profesionales de los centros asistenciales universitarios, cuya función universitaria principal sea la investigación dentro de centros y por tanto que en sus contratos debe figurar un número de horas semanales (al menos un tercio).
- 6) Incorporar residentes de los Hospitales Universitarios de la Comunidad de Aragón a las líneas de investigación del departamento con acuerdos con las Comisiones de Docencia de los Centros.
- 7) Incorporar Profesores ayudantes doctores. No vinculados, pero asignados a un profesor coordinador de un grupo investigador del centro asistencial. Función netamente de investigación. Cofinanciados por Universidad y SALUD.

8) Creación de la plantilla teórica del departamento donde se contemple la investigación como elemento clave en personal y dedicación.

Objetivo:

Asentar, por una parte, e incorporar al Departamento la investigación clínica realizada en los hospitales docentes adscritos, tanto la financiada por el SALUD, como la financiada por la industria privada.

Acciones

- 1) Incorporar el departamento a las estructuras de investigación del SALUD mediante la participación en el comité de ensayos clínicos, bioética, IACS y cuantos puedan tener competencias en materia de investigación.
- 2) Incorporación progresiva de los investigadores de los hospitales mediante la prestación de apoyo en el diseño, análisis y ejecución de los proyectos.

Objetivo

Dedicar especial atención a la tecnología en ciencias básicas, ya que puede jugar un papel multiplicador en la investigación, tanto en la concepción, desarrollo y ejecución de las líneas existentes o por incorporarse.

Acción:

- 1) Consecución de un espacio físico, propio o compartido con los hospitales, donde asentar laboratorios de investigación.
- 2) Potenciar programas de intercambio del profesorado en centros de prestigio.
- 3) Renovar el material informático, incluyendo herramientas en software dedicadas a investigación.

3.5. Otros Aspectos

Objetivo:

Aumentar la presencia del Departamento en las decisiones de los servicios implicados en la docencia de los Hospitales universitarios

Acción:

- 1) Planes conjuntos Hospital-Departamento para la organización de las actividades docentes, asistenciales e investigadoras.

2) Presencia al máximo nivel permanente de profesores del Departamento en las comisiones de docencia e investigación de los hospitales universitarios y del IACS

Objetivo:

Fomentar las relaciones internacionales

Acción:

Nombrar responsable de programas de intercambio de estudiantes en el extranjero.

Objetivo:

Concienciar a las autoridades académicas de la necesidad de mejorar los aspectos universitarios de los Hospitales Universitarios de la Comunidad y de la inexcusable responsabilidad de las mismas en lograrlo.

Acción:

Entrevistas periódicas con las autoridades académicas para reclamar actuaciones concretas.

Objetivo:

Potenciar la presencia del Departamento en la Formación Continuada

Acciones:

- 1) Nombrar un responsable
- 2) Estudiar convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas como: IACS, Colegios de Médicos, ...

Objetivo:

Aumentar las titulaciones tipo Master

Acción:

Ofrecer al menos una titulación tipo Master por área.

Objetivo:

Conseguir liderazgo social y académico de sus profesores

Acciones:

- 1) Establecer una correlación docente asistencial adecuada
- 2) Valorar a efectos del POD actividades de liderazgo social

Objetivo:

Optimizar función administrativa

Acciones:

1) Definir funciones Jefe Negociado y Administrativos en el Departamento (Con el horizonte de establecer la idea de “gerente” con amplias competencias administrativas y de gestión).

2) Informatizar:

- a) Memorias
- b) Actividades asignaturas
- c) Consejos Departamentos
- d) Docencia del tercer ciclo
- e) Actividad investigadora

3) Potenciar la comunicación por correo electrónico como forma habitual de contacto.

Anexo 1

Propuesta de la estructura de personal docente del Departamento

1. Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad Vinculados con una categoría asistencial que les permita tener plena capacidad docente e investigadora.
Son los responsables principales de las funciones del Departamento.
2. Profesores Contratados Doctores Vinculados y no Vinculados. Contratados entre los profesionales de los centros asistenciales universitarios, cuya función universitaria principal sea la investigación dentro de centros y por tanto que en sus contratos debe figurar un número de horas semanales (al menos un tercio) y la colaboración en los Programas del Doctorado. Deben ser la “cantera” natural de los cuerpos docentes universitarios y en su selección debe existir un total entendimiento entre las autoridades académicas y asistenciales.
3. Profesores Colaboradores o Asociados (si la ley no permite la denominación de Colaboradores). Seleccionados entre aquellos profesionales de los Centros Asistenciales Universitarios que por necesidades docentes o por relevancia asistencial aconsejen su contratación. Su dedicación universitaria sería limitada (ej.: 3 horas semanales) y preferentemente docencia teórica o coordinación de prácticas.
4. Profesores Asociados Médicos. Deberían ser por contrato todos los profesionales de los centros asistenciales universitarios de Servicios relacionados con nuestro Departamento, y colaborarían preferentemente en la docencia práctica del pregrado y especialidades médicas, con el complemento de retribución que es establezca.
5. Profesores ayudantes doctores. No vinculados, pero asignados a un profesor coordinador de un grupo investigador de un centro asistencial universitario. Función netamente de investigación. Cofinanciados por Universidad y SALUD. Seleccionados entre doctores especialistas de otros Centros o que hayan ampliado su formación en otros centros. El desempeño de estas plazas debería ser un mérito de especial consideración para acceder a una plaza de especialista en los Centros Universitarios y deberían ser “la puerta de entrada natural” a los Hospitales Universitarios y “cantera” de los Profesores Contratados Doctores Vinculados.

Cuadro Sinóptico

OBJETIVO	ACTUACIÓN	REPOSABLE	INDICADOR	TEMPORALIDAD	RECURSOS
Racionalizar la plantilla	Elaboración de La plantilla teórica	Consejo de Departamento	Nuevo documento de plantillas	Un año	Capítulo 1
	Potenciar la conversión de plazas de profesor NP en plazas de PP	Vicerrectorado de profesorado Consejo de Departamento	Proporción in_ dicada en la LOU	Desde vigencia de la LOU	Capítulo 1 Concierto Universidad/SALUD
	Desarrollo de contrataciones de profesorado LOU	Vicerrectorado de profesorado Consejo de Departamento	Nuevo documento de plantillas	Desde vigencia de la LOU	Capítulo 1 Concierto Universidad/SALUD
	Conversión de plazas de Titular en plazas de Catedrático	Vicerrectorado de profesorado Consejo de Departamento	Nuevo documento de plantillas Excelencia curricular	Una cada año	Capítulo 1 Concierto Universidad/SALUD
Potenciar la participación de profesores y alumnos en los órganos del departamento	Listado de funciones del departamento y asignación de responsables	Consejo de Departamento	Funcionamiento de las comisiones departamentales	Un año	No precisa
	Fomentar la participación de los alumnos	Representantes De estudiantes en el Consejo de Departamento	Funcionamiento de las comisiones departamentales	Un año	No precisa
Desarrollo de actividades de gestión departamentales	Constitución del nuevo Consejo de Departamento de acuerdo con la LOU y Estatutos de la Universidad	Consejo de Departamento	Funcionamiento de las comisiones departamentales	Un año	No precisa
	Redactar y aprobar un nuevo reglamento del Departamento	Consejo de Departamento	Funcionamiento Del propio Consejo De Departamento	Un año	No precisa
	Definir con precisión las comisiones departamentales	Consejo de Departamento	Funcionamiento del propio Consejo De Departamento	Un año	No precisa

Docencia de pregrado

Actualización de Programas de Acuerdo con el nuevo plan de estudios	Definir competencias que los alumnos deben adquirir	Comisión Curricular dentro De la comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
	Definir modelos de enseñanza	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
	Establecer el sistema de organización interna para el establecimiento de los modelos de docencia	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
	Establecer normas de evaluación de acuerdo con las competencias adquiridas	Comisión de docencia	Análisis de resultados	Dos años	No precisa
	Definir las funciones del profesor de prácticas	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
	Establecer el número adecuado de grupos de clase	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
Mejora del seguimiento de la calidad de la docencia	Creación de la comisión de asignatura	Consejo de departamento Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
Potenciar los aspectos tutoriales	Asignación de un tutor para cada alumno	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
	Señalar en la programación lista de tutores y horas de tutoría	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
Potenciar la formación pedagógica del profesorado	Organizar actividades de formación pedagógica en el departamento	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
	Potenciar y facilitar la asistencia a cursos de orientación pedagógica extradepartamentales	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	Presupuesto para actividades docentes del departamento
	Crear una central de medios audiovisuales en el departamento	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	Presupuesto para actividades docentes del departamento
Mejorar los aspectos de evaluación de la docencia	Armonizar la metodología de exámenes y criterios de evaluación	Comisión de docencia	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa
	Potenciar la evaluación docente del profesorado	Comisión de docencia Comisión de docencia de centro Universidad	Evaluación de la docencia	Dos años	No precisa

Tercer ciclo

Conseguir un programa del doctorado de alta calidad, potenciando la formación en metodología de investigación	Creación de un único programa del doctorado con un mínimo de 10 créditos troncales en metodología de investigación	Comisión Tercer ciclo	Comisión Tercer Ciclo Universidad	Curso 2004-05	No precisa
Mejorar la organización del doctorado	Elaboración del doctorado como una actividad a lo largo del curso académico con desarrollo docente homogéneo	Comisión Tercer Ciclo	Comisión Tercer Ciclo Universidad	Curso 2004-05	No precisa
	Conseguir que el coordinador del Programa dedique 60 horas de su POD a la organización del programa del doctorado.	Coordinador Programa	POD	Curso 2004-05	Vicerrectorado Profesorado
Lograr que los estudiantes del doctorando se integren plenamente con las líneas de investigación del departamento	Cursos del doctorado de acuerdo con las líneas de investigación del departamento	Comisión Tercer ciclo Departamento	Consejo Departamento	Curso 2004-2005	No precisa
	Asignar como responsables de los cursos del doctorado no troncales a los responsables de las líneas de investigación del departamento	Comisión Tercer ciclo Departamento	Consejo Departamento	Curso 2004-2005	No precisa
	Asignar los créditos de investigación a miembros de los equipos de investigación que participen en los cursos no troncales	Comisión Tercer ciclo Departamento	Consejo Departamento	Curso 2004-2005	No precisa
Aumentar el nivel de investigación de DEA y tesis	Establecer unos criterios de publicación mínimos antes de presentarse a DEA y lectura de tesis doctoral	Comisión Tercer ciclo Departamento	Número e impacto de publicaciones relacionadas con tesis y trabajos de DEA	Curso 2004-2005	No precisa
	Asignar 5 horas del POD al profesor responsable por cada trabajo de investigación de 6 créditos por cada alumno	Comisión Tercer ciclo Departamento	POD	Curso 2004-2005	Vicerrectorado Profesorado
	Asignar 10 horas al año del POD durante tres cursos académicos por cada tesis doctoral en curso	Comisión Tercer ciclo Departamento	POD	Curso 2004-2005	Vicerrectorado Profesorado
	Establecer un límite máximo de direcciones de trabajos de investigación y de tesis doctorales para los profesores del departamento	Consejo Departamento	POD	Curso 2004-2005	No precisa

Investigación

Fomentar la investigación de calidad	POD considerando actividad investigadora	Consejo Departamento	POD	Dos años	Vicerrectorado Profesorado
	Incorporación de todos los alumnos del doctorado a un grupo de investigación acreditado del departamento	Comisión Tercer ciclo Departamento	Listado Departamento	Curso 2004-2005	No precisa
	Establecer unas dedicaciones asistenciales diferenciales entre los profesores vinculados de acuerdo a investigación	Comisión paritaria SALUD-Universidad	POD y horario asistencial	Dos años	Comisión paritaria
	Proponer que en las mesas SALUD-Universidad los profesores del departamento tengan representación relevante	Comisión paritaria SALUD-Universidad Consejo de Departamento	Constitución de las mesas	Dos años	Comisión paritaria
	Incorporar al Departamento Profesores Contratados Doctores Vinculados	Comisión paritaria SALUD-Universidad	Nº Profesores contratados doctores	Dos años	Comisión paritaria
	Incorporar residentes de los Hospitales Universitarios a las líneas de investigación del departamento	Comisión Tercer Ciclo Departamento. Comisiones docencia Hospitales	Nº residentes incorporados	Dos años	No precisa
	Incorporar Profesores ayudantes doctores no vinculados	Comisión paritaria SALUD-Universidad	Nº Profesores contratados doctores	Dos años	Comisión paritaria
	Creación de la plantilla teórica del departamento donde se contemple la investigación	Consejo Departamento Vicerrectorado de Profesorado	Nuevo documento de plantillas	Desde vigencia LOU	Capítulo 1
	Incorporar el departamento a investigadores de los hospitales	Comisión paritaria SALUD-Universidad	Nº profesores contratados doctores vinculados	Dos años	Comisión paritaria
Aumentar la atención a la tecnología en ciencias básicas	Consecución de un espacio físico, donde asentar laboratorios de investigación	mesa SALUD-Departamento	Metros cuadrados de laboratorios de investigación	Dos años	Comisión paritaria
	Potenciar intercambio profesorado en centros de prestigio	Consejo Departamento	Nº profesores en intercambio	Dos años	Comisión paritaria
	Renovar material informático	Director Departamento	Nº nuevos programas/año	1 año	Departamento

Aspectos Generales

Aumentar la presencia del Departamento en las decisiones de los servicios implicados en la docencia de los Hospitales universitarios	Plan conjunto Hospital-Departamento de funciones de los miembros del departamento	mesa SALUD-Departamento	Documento dedicación	Dos años	Comisión paritaria
	Presencia permanente de profesores del Departamento en las comisiones de docencia e investigación de los hospitales universitarios y del IACS	mesa SALUD-Departamento	Nº profesores en comisiones	Dos años	Comisión paritaria
Fomentar las relaciones internaciones	Nombrar responsable de programas de intercambio de estudiantes en el extranjero	Director Departamento	Nombre responsable	1 año	No precisa
Concienciar a las autoridades académicas de la necesidad de mejorar los aspectos universitarios de los Hospitales Universitarios	Entrevistas periódicas con las autoridades académicas para reclamar actuaciones concretas	Director Departamento	Nº entrevistas	1 año	No precisa
Potenciar la presencia del Departamento en la Formación Continuada	Nombrar un responsable	Director Departamento	Nombre responsable	1 año	No precisa
	convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas	Director Departamento	Nº convenios	2 años	No precisa
Aumentar las titulaciones tipo Master	Ofrecer al menos una titulación por área	Consejo de Departamento	Programación Tercer Ciclo	2 años	No precisa
Conseguir liderazgo social y académico de sus profesores	Establecer una correlación docente asistencial adecuada	Comisión paritaria	Cargo asistencial Profesores permanentes	2 años	Comisión paritaria
	Valorar a efectos del POD actividades de liderazgo social	Consejo Departamento	POD	2 años	Vicerrectorado profesorado
Optimizar función administrativa	Definir funciones Jefe Negociado y Administrativos en el Departamento (Con el horizonte de establecer la idea de "gerente" con amplias competencias administrativas y de gestión).de contacto.	Consejo de Departamento	Catalogo de funciones	2 años	Gerencia
	Informatizar: Memorias, Actividades asignaturas, Consejos Departamentos, Docencia del tercer ciclo Actividad investigadora,	Jefe de Negociado	Archivos	1 año	No precisa
	Potenciar la comunicación por correo electrónico como forma habitual	Jefe de Negociado	Listados en Secretaria del Departamento	1 año	No precisa