

DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO

MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

PREÁMBULO

DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO DEL DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO

La Universidad Internacional de Andalucía (UNIA), en el contexto de las exigencias marcadas por el proceso de convergencia del Espacio Europeo de Educación Superior, iniciado con la Declaración de la Sorbona (1998) y fundamentado con la Declaración de Bolonia (1999) sobre garantía de la calidad, ha asumido el compromiso de diseñar un modelo de Responsabilidad Social que impregne su actividad. La UNIA coincide en señalar que la autonomía de las Universidades públicas debe acompañarse de la rendición de cuentas a la sociedad, de los principios básicos de eficiencia en el uso de recursos, de la transparencia en los sistemas de información y gestión, de la activación en la participación, así como de un compromiso social y ambiental definido en el Boletín Oficial del Parlamento Andaluz (BOPA, 755 de 7 noviembre, 2007; BOPA, 763 de 20 de noviembre, 2007)

La responsabilidad social corporativa se entiende como el compromiso voluntario de las empresas y organizaciones con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y con un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes interactúan (AECA, 2004). Las fases o áreas a las que afecta la responsabilidad social son muy diversas y se corresponden con un gobierno corporativo, una dirección y gestión estratégica, la elaboración, comunicación y validación de la información emitida, y el control de los procesos y de las decisiones adoptadas.

Los antecedentes de las decisiones de la UNIA datan del día 7 de marzo de 2005, fecha en que se publicaba en el Boletín Oficial del Estado la Orden APU/516/2005, de 3 de marzo, fruto del Acuerdo adoptado por el Consejo de Ministros de 18 de febrero de 2005, por la que se aprueba el llamado Código de Buen Gobierno de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado. En el Acuerdo por el que se aprueba el Código de Buen Gobierno se encuentran las razones que impulsaron al Gobierno de España a aprobar la citada orden, así como su alcance y sentido. El argumento central que inspira la decisión de aprobar esta norma se asienta sobre una pretensión polémica, que fue justificar expresamente lo que hasta ahora se situaba en buena medida en el terreno de la ética o implícitamente en normas jurídicas, incluida la Constitución de 1978, con el fin en todo caso de reforzar o complementar las exigencias de actuación de las entidades del sector público estatal, de

derecho público o privado, vinculadas o dependientes de aquella. Por tanto, el Código de Buen Gobierno pretende que las autoridades y los altos cargos referidos cumplan, además de con las obligaciones derivadas del cargo o de la función previstas en las leyes, con los "principios éticos y de conducta que hasta ahora no han sido plasmados expresamente en las normas (jurídicas), aunque sí se inducían de ellas y que conforman un código de buen gobierno".

El objetivo del modelo de Responsabilidad Social de la Universidad de Granada es satisfacer las expectativas de una amplia diversidad de agentes, tanto de la propia Universidad como de la sociedad en su conjunto (los agentes sociales, económicos, políticos y culturales del entorno más inmediato, los agentes ligados a ámbitos internacionales, etc.). El Plan Estratégico de la Universidad de Granada enmarca la materialización de un proyecto de Responsabilidad Social que incluye los valores mencionados en su Misión y Visión. Igualmente, el Plan Estratégico contiene objetivos, líneas y acciones dirigidos a adquirir compromisos concretos para actuar de forma responsable en tres áreas de trabajo: la activación del pensamiento crítico, la sostenibilidad y la cooperación. Todo ello, para impulsar una actividad de formación, gestión y sensibilización comprometida con los valores que subyacen a propuestas internacionales como la Agenda 21, los Objetivos de Desarrollo del Milenio o el Protocolo de Kyoto.

El concepto de Responsabilidad Social va ligado al Buen Gobierno de las organizaciones, en nuestro caso, al del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico, y no se puede conseguir el uno sin el otro. Los principios del Buen Gobierno, en los que se inserta el concepto de Responsabilidad Social, van dirigidos a la consecución de la excelencia. Los objetivos de la Responsabilidad Social Universitaria son los siguientes: a) promover un modelo de responsabilidad social en las universidades andaluzas, de evaluación, control y mejora de la calidad; b) ambientalizar la gestión universitaria (optimización en el uso de recursos y promoción de criterios éticos, sociales y medioambientales en los sistemas de compras); c) definir y fomentar la participación de los grupos de interés y la comunicación interna y externa; d) promover la formación superior y la investigación en materia de responsabilidad social; e) promover una red andaluza integrada en redes más amplias de universidades responsables; y f) promover el estudio, difusión y transferencia de experiencias universitarias que aporten nuevas soluciones a problemas vinculados con la capacidad de respuesta de las universidades a su entorno.

Las buenas prácticas corporativas en los ámbitos económico, social y medioambiental influirán, cada vez más, en la toma de decisiones del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico. A través de la gestión responsable de los impactos educativos, laborales y ambientales trataremos de instaurar una política de compromiso ético en el desempeño de las responsabilidades tanto del profesorado, como de los estudiantes y del personal de administración y servicios. Las actuaciones relacionadas con la Responsabilidad Social se estructuran siguiendo un modelo que gira en torno a un eje con una triple dimensión, caracterizada por el compromiso ambiental, social y de desarrollo económico. Esta triple dimensión queda fundamentada por una serie de capítulos o títulos que presentamos a continuación.

TÍTULO I

ÉTICA DE BUEN GOBIERNO PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN EL DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO.

El Director del Departamento y la Junta de Dirección, se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública, actuando con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones hacia el cumplimiento de su misión en el contexto universitario, formulando las acciones estratégicas y siendo responsables de su ejecución. Todo esto obliga a orientar las capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines del Departamento de Personalidad, Evolución y Tratamiento Psicológico, a cumplir cabalmente con la normatividad vigente, al mantenimiento de la confidencialidad en la información que lo requiera, al acatamiento de los procedimientos para el sistema de evaluación de desempeño y al cumplimiento efectivo de la rendición de cuentas a la Universidad sobre su gestión y resultados.

El Consejo de Departamento obtiene una serie de funciones destinadas al cumplimiento del Código de Buen Gobierno, que son las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento de las políticas del buen gobierno.
2. Registrar y hacer seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las políticas generales y de la dirección del departamento.
3. Asegurarse de la difusión del Código del Buen Gobierno y de una adecuada capacitación en el mismo a los colaboradores internos y grupos de interés.
4. Hacer seguimiento de las tareas encomendadas a los miembros del departamento

Compromiso frente al modelo estándar de control interno. El Director del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico velará por el cumplimiento de la normativa vigente (estatutos de la Universidad de Granada, Acuerdo de la Junta de Gobierno, Reglamento del Departamento y los acuerdos del Consejo de Departamento), y por la defensa y protección de los derechos humanos y constitucionales. Para ello, se desarrollarán estrategias que conlleven una gestión eficiente, eficaz, imparcial, íntegra y transparente, por medio de la autorregulación, la autogestión, el autocontrol y el mejoramiento continuo para el cumplimiento de los objetivos. Las actuaciones para el cumplimiento de los objetivos irán encaminadas a:

1. Mantener actualizado el Reglamento de Régimen Interno en el marco de la Constitución, de las leyes y de los Estatutos de la Universidad.
2. Difundir las normas disciplinarias y las contenidas en el presente código para que se erradiquen prácticas que puedan comprometer la ética.
3. Establecer una política de comunicación informativa adecuada para establecer un contacto permanente y correlativo con los miembros del departamento. A través de la Web del Departamento, el correo electrónico, los carteles en la secretaria del Departamento, de manera verbal, y al inicio de los Consejos de Departamento, se

proporcionará la información de manera integral, oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable.

4. Atender peticiones, quejas y reclamaciones. En la Web del Departamento existirá un buzón de quejas, solicitudes, reclamaciones, consultas e informaciones a las cuales se les dará respuesta siempre y cuando estén firmadas por las personas que realizan dicha acción. Se contará con un procedimiento claro y público de cómo realizar la tramitación de las mismas. Aparecerá un ejemplar del Código de Buen Gobierno y del Código de Ética para su consulta permanente por parte de todos los interesados. El buzón de quejas y sugerencias contemplará el derecho de petición, quejas y reclamaciones de los miembros del Departamento, que se atenderán y a las que se dará la respuesta oportuna.
5. Mantener actualizada la página Web del Departamento con la más completa información sobre la marcha de la administración en cuanto a procesos y resultados de la contratación, estados financieros, concursos públicos, Plan Estratégico, avances en el cumplimiento de metas y objetivos del Plan Estratégico, indicadores e informes de gestión, servicios que el Departamento presta y funcionamiento general.
6. Presentar, a los respectivos entes de regulación y control de la Universidad de Granada, los estados e informes económicos, financieros, contables y de gestión, así como, cualquier otra información sustancial. De igual manera, se publicarán los informes y recomendaciones que los órganos de regulación y control presenten al Departamento respecto a su gestión y mejoramiento continuo. Los medios de difusión que se utilizarán serán los siguientes: el punto de información del Director del Departamento al comienzo de los Consejos de Departamento, los carteles en la secretaría del Departamento, el correo electrónico y la página Web.
7. Realizar una efectiva rendición de cuentas de manera periódica, con el objeto de informar sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas.

Comité de Ética

El Consejo de Departamento se compromete a instaurar un Comité de Ética que será la instancia organizacional encargada de promover y liderar el proceso de implantación de la gestión ética, encauzado hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficacia, transparencia, integridad y servicio a la ciudadanía, por parte de todos los servidores públicos de la entidad. Este Comité velará por la prevención y manejo de los conflictos dentro del departamento.

Funciones del Comité de Ética

Serán funciones del Comité de Ética las siguientes:

1. Sugerir a la dirección del Departamento una política que promueva el compromiso ético.
2. Proponer un programa institucional sobre gestión ética.
3. Hacer el seguimiento de las diferentes actividades del programa institucional de gestión ética.

TITULO II

DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA EL CONFLICTO DE INTERESES DEL DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO

POLÍTICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES

El Director del Departamento y la Junta de Dirección se comprometen a aplicar de forma permanente los mecanismos que garanticen la prevención, manejo, divulgación y resolución del conflicto de intereses.

Prácticas para la prevención del conflicto de intereses. El Comité de Ética deberá rechazar, condenar y prohibir que el Director incurra en cualquiera de las siguientes prácticas:

1. Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado al Departamento.
2. Otorgar compensaciones no autorizadas por la Comisión de Asuntos Económicos o por el Consejo del Departamento.
3. Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
4. Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con los miembros del Departamento.
5. Comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas.
6. Generar burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
7. Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la entidad y en contra del buen uso de los recursos públicos.
8. Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

Deberes relacionados con el conflicto de intereses. Sin perjuicio del establecimiento de otros, los deberes del Director del Departamento se orientan al cumplimiento de las siguientes actuaciones:

1. Revelar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de intereses que crea tener.
2. Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los diferentes componentes de la Junta de Dirección.
3. Contribuir a que se le otorgue al alumnado, profesorado y personal de administración y servicios un trato equitativo y se garanticen sus derechos.

Prohibiciones para el Director del Departamento sobre conflicto de intereses. Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, el Director del Departamento debe abstenerse de realizar cualquiera de las siguientes prácticas:

1. Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico y de la Universidad de Granada.
2. Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia del Departamento o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
3. Realizar actividades que atenten contra los intereses del Departamento.
4. Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el Código de Ética, lesionen los intereses del Departamento.
5. Utilizar su posición en el Departamento o el nombre del mismo para obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
6. Entregar dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.
7. Utilizar los recursos del Departamento o de la propia Universidad de Granada para labores distintas de las relacionadas con su actividad docente e investigadora, o encausarlos en provecho personal o de terceros.
8. Gestionar o celebrar negocios con el Departamento para sí o para personas relacionadas, que sean de interés para los mencionados.
9. Participar en procesos de selección o contratación cuando estén incursos en alguna de las situaciones enunciadas en el apartado sobre prevención de conflictos.

Procedimiento de resolución y divulgación de conflicto de intereses. Cualquier miembro del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico, debe revelar los conflictos de intereses en los cuales pudieran estar involucrados o incursos, o en los que crean que otro de ellos lo está, informando al Consejo del Departamento y al ente de control competente de la Universidad de Granada (Inspector de Servicios, Defensor Universitario, etc.). La persona que comunica al Consejo de Departamento conflicto de intereses debe consultar con el Consejo del Departamento los sucesos que puedan ofrecer dudas en relación con un posible conflicto de intereses o manejo de información privilegiada y es el Consejo de Departamento el que tendrá que emitir informe al ente de control competente.

TÍTULO III

DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO CON LA COMUNIDAD

POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CON LA COMUNIDAD

El profesorado del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico apuesta por la mejora de la calidad de vida de la población, especialmente la más vulnerable, influyendo, a través de la investigación y la intervención, en materias de salud, educación, cultura, inversión social y física, concretando las mismas en lo que respecta a las minorías étnicas o culturales y de género, y salvaguardando los parámetros básicos de protección a la vida, libertad, igualdad, dignidad humana, intimidad, libre desarrollo de la personalidad, respeto a la naturaleza, intervención ciudadana activa y solidaridad, llevando a cabo proyectos de investigación y programas de intervención.

Información y comunicación con la comunidad. Serán dados a conocer los estados e informes económicos, financieros, contables y de gestión presentados a los respectivos entes de regulación y control de la Universidad, así como cualquier otra información sustancial. De igual manera, se publicarán los informes y recomendaciones que los órganos de regulación y control presenten al Departamento respecto a su gestión y mejoramiento continuo. Los medios de información a utilizar serán anuncios publicitarios, línea telefónica, correo electrónico y página Web.

De la rendición de cuentas. El profesorado del Departamento se compromete a realizar una efectiva rendición de cuentas de manera periódica, con el objeto de informar sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas.

Gestión de la producción y difusión del conocimiento. El Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico ocupa actualmente una posición de relevancia y referencia en el campo de la investigación, siendo especialmente importantes los proyectos de investigación relacionados con la Psicología Clínica y de la Salud. En la actualidad, el profesorado del Departamento ha dado un paso cualitativo, de gran importancia, para la consolidación y evolución de este campo profesional. Progresivamente ha ido dando respuestas e interviniendo en un número creciente de problemáticas y situaciones, a la vez que su imagen social se ha ido fortaleciendo. Como consecuencia de todo ello, son ampliamente consabidos y aplicados, por parte de los profesionales del Departamento, los principios, técnicas y conocimientos científicos desarrollados para evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar y prevenir las anomalías o los trastornos mentales o cualquier otro comportamiento relevante para los procesos de salud y enfermedad, en los distintos y variados contextos en que éstos puedan tener lugar. De este modo, se persigue que se sigan fortaleciendo las áreas que son tradicionalmente investigadas y aplicadas, tanto desde la Unidad de Psicología Clínica como desde diferentes entidades públicas y privadas. En este sentido, el compromiso del profesorado del Departamento es continuar profundizando en los problemas de índole aplicada que aparecen en los diversos ámbitos de conocimiento adscritos a nuestro Departamento. En el logro de esta

meta el Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico adquiere especial sentido por su contribución específica para que la sociedad tenga conciencia de la utilidad de esta labor universitaria y pueda, entonces, percibirla y reconocerla como referente y factor de liderazgo en este ámbito.

Gestión de la participación social y relaciones del Departamento con el exterior. La intención de acercar el Departamento a la sociedad, de mejorar los cauces de comunicación entre ambos y los mecanismos de participación de actores externos ha sido puesta de manifiesto reiteradamente al describir los ámbitos de gestión anteriores. No obstante lo ya señalado, el Departamento podría ser socialmente responsable en este ámbito al plantearse las siguientes actuaciones:

1. Superar el limitado enfoque de la tradicional función de extensión universitaria y solidaridad institucional, intensificando su presencia en la sociedad, a la vez que el Departamento se abre a la participación con agentes externos.
2. Promover proyectos de relación y colaboración permanentes con agentes sociales no académicos que permitan beneficios recíprocos, priorizando este tipo de relaciones por encima de acciones puntuales con colectivos sociales específicos.

TÍTULO IV

DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO

POLÍTICA DE CALIDAD

La transformación que está viviendo la Universidad en Europa, como consecuencia de la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, ofrece una situación idónea para poner en práctica la gestión socialmente responsable en este ámbito, pues en estos momentos se está procediendo al diseño del mapa de titulaciones y a la elaboración de los planes de estudios que deberán dar respuesta a las necesidades de la sociedad y del mundo profesional de la próxima década.

El Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico se compromete a cumplir una política de calidad que oriente la gestión y permita obtener beneficios y resultados de calidad para la comunidad, por lo cual se obliga a implementar el sistema de gestión de la calidad y a mejorar continuamente los procesos, ejerciendo un autocontrol integral en forma eficiente, eficaz y efectiva.

Gestión de la formación académica del alumnado. El profesorado del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico es socialmente responsable en este ámbito. Por ello, las actuaciones dirigidas a la consecución de este fin son las siguientes:

1. Seleccionar las temáticas y los contenidos curriculares de las titulaciones adscritas al Departamento conforme a criterios tanto puramente científicos, como de utilidad y practicidad de los mismos, de acuerdo con las tendencias vigentes en cada disciplina, y con las demandas sociales y del mercado de trabajo en relación con cada área de conocimiento.
2. Dar un enfoque integral de las enseñanzas que posibilite, además de la transmisión de conocimientos, su conexión con problemas sociales actuales, y que oriente al alumnado en la definición del rol social del profesional correspondiente y su código deontológico.
3. Usar metodologías adecuadas a cada materia, innovadoras y actuales, de forma que posibiliten no sólo la asimilación de conocimientos, sino también la asunción de valores, competencias y actitudes necesarias para el posterior desarrollo profesional del universitario.
4. Disponer de sistemas de formación permanente y actualización continua del profesorado, de manera que se garantice su puesta al día en aspectos tanto científicos como didácticos.
5. Elaborar una oferta de postgrado atractiva para el egresado, demostrando que la conexión con los intereses de su alumnado continúa también en la etapa profesional de éstos.
6. Decidir en la creación e implantación de nuevas titulaciones y estudios conforme a análisis estratégicos relativos al entorno social y económico de la Universidad, que garanticen – en la medida de lo posible – la utilidad, la demanda y el éxito de la nueva oferta académica.

7. Crear estructuras de comunicación y participación de actores externos (públicos y privados) a la Universidad que permitan conocer y tener presentes sus aportaciones, sugerencias y demandas en el proceso de toma de decisiones sobre los aspectos señalados.

Compromiso con la innovación docente. La mejora de la calidad del sistema universitario es una pieza clave para la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, como lo prueba el hecho de que, desde el principio, la calidad sea una referencia de todos los textos, tal como se enfatizó en el comunicado de los Ministros de Educación en Praga (2001). La consecución del objetivo de lograr que Europa se convierta en lugar de referencia en el ámbito de la formación de los estudiantes de nuestro Departamento, pasa, necesariamente, por una garantía de la calidad fundamentada en mecanismos y procesos de evaluación, certificación y acreditación. En este sentido, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) viene concediendo, desde el año 2005, la Mención de Calidad al Máster Oficial en Psicología de la Salud, Evaluación y Tratamientos Psicológicos que se imparte en nuestro Departamento.

Los sistemas de garantía de la calidad jugarán un papel importante para conseguir unos elevados niveles de excelencia que faciliten la comparabilidad y el reconocimiento de las calificaciones y títulos adscritos al Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico. En este sentido, el profesorado del Departamento viene asumiendo estos retos como oportunidades para avanzar, en la línea de atender las recomendaciones que se vienen realizando desde los ámbitos institucionales, educativos, gubernativos y legislativos que han introducido nuevos conceptos como la formación continua a lo largo de la vida o el acceso social al conocimiento y la captación de personas críticas para interpretar la formación y generar el proceso de conocimiento, es decir, ser partícipes más que simples observadores. La normativa que acompaña a estas recomendaciones ha sido ampliamente discutida y entendida por los miembros del Consejo de Departamento y ha permitido incorporar estructuras flexibles en la educación superior, centrando la formación académica en el aprendizaje del alumnado y revalorizando la función docente del profesor universitario en general. Es por ello por lo que el Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico participa en la experiencia piloto para la implantación del crédito europeo (ECTS) en todas las asignaturas troncales adscritas al Departamento y en la mayoría de las asignaturas optativas. El objetivo principal de esta experiencia ha sido el entrenamiento del profesorado en el nuevo modelo propuesto por la Declaración de Bolonia y la obtención de resultados experimentales que han conformado una opinión a la propia Universidad de Granada y a otras entidades implicadas en la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior. Este compromiso se ha ido renovando con el desarrollo proyectos de innovación docente que engloban una gran cantidad de actuaciones. El plan de actuaciones llevado a cabo en los respectivos proyectos ha contribuido a propiciar la mejora continua de la calidad docente y está facilitando la implantación de la nueva metodología de enseñanza universitaria.

La investigación es una función esencial y es la base para una docencia de calidad. La investigación es derecho y deber del personal docente e investigador del Departamento, permitiendo, a su vez, el desarrollo del prestigio y las posibilidades de promoción académica. Esta realidad es suficiente para que el personal docente e investigador se sienta obligado a buscar las formas de protección, potenciación y reconocimiento de su tarea investigadora. Por otra parte, los resultados objetivos de productividad investigadora están siendo un elemento clave, no sólo para la valoración y el progreso en la carrera académica personal sino también para la valoración comparativa de las Universidades. En el nuevo modelo de Universidad

definido en el EEES, la investigación, junto con la formación, y ambas impregnadas de innovación, tienen un papel fundamental en la consecución de sus objetivos. Afrontar los retos de la globalización y de una sociedad basada en el conocimiento, para garantizar el bienestar de los ciudadanos y el desarrollo sostenible, comprometiéndose con el desarrollo social y económico de nuestra sociedad es un objetivo fundamental del personal docente e investigador del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico.

Cada vez más se nos exige una mayor implicación en las respuestas a las demandas de la sociedad y del sistema productivo, para convertirnos en agentes activos para la transformación de una economía plenamente integrada en la sociedad del conocimiento. Por ello, estamos decididos a vincular nuestra investigación con el entorno productivo del sistema de ciencia y tecnología, y con nuestra realidad social y cultural. Es un hecho constatable el buen nivel general de la investigación en nuestro Departamento, pero si bien esta situación es real, en los próximos años deberá darse un gran impulso y apoyar decididamente a nuestras/os investigadoras/as para que se consoliden grupos de investigación competitivos en los planos europeo e internacional, lo que permitirá la proyección del Departamento más allá de nuestras fronteras. Para ello, competiremos y perseguiremos los medios necesarios para que nuestra investigación se realice en las mejores condiciones. Por ello, el personal docente e investigador llevará a cabo cinco líneas de acción:

1. Consolidar la participación de manera eficaz y eficiente en los diferentes grupos de investigación.
2. Desarrollar un Plan para la mejora del desarrollo de proyectos I+D+i.
3. Empezar acciones para la designación de programas de apoyo a los grupos de investigación.
4. Mejorar la formación de nuestros becarios y doctores.
5. Mejorar, potenciar y difundir los resultados de la investigación en los diferentes ámbitos sociales.

Compromiso con las competencias profesionales y los valores. El Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico es el lugar de partida de los futuros Psicólogos/as Clínicos y de la Salud. Las propias materias que impartimos forman parte de los retos con que nos encontramos en los próximos años. En atención a la importancia de la función que asumen los psicólogos/as clínicos para desempeñar su profesión en un área de especial valor social, como es la intervención especializada en el ámbito de la salud y enfermedad humanas, uno de los objetivos prioritarios que nos planteamos los docentes e investigadores del Departamento es incidir en las siguientes acciones:

1. Proporcionar al alumnado estrategias dirigidas a atender con calidad las necesidades y los derechos sanitarios de la población, de forma acorde con el conocimiento científico, sustentado en la legitimidad de las propuestas y acciones de los psicólogos/as.
2. Distinguir las funciones dentro la multidisciplinariedad en el ejercicio de la autoexigencia, compromiso ético, respeto a la diversidad teórico-técnica, actividad científica, voluntad de servicio público y compromiso con el desarrollo del Sistema Nacional de Salud (SNS).
3. Impulsar acciones que sustenten la tarea de desarrollo y consolidación del reconocimiento legal de la especialidad sanitaria de la Psicología Clínica.
4. Facilitar la apertura de nuevas líneas de reflexión y acción que permitan la respuesta a cuestiones que tienen sus raíces en los procedimientos y la forma que tiene

nuestro sistema legal, educativo y sanitario de ordenar las especialidades sanitarias y de regular su titulación y ejercicio profesional.

5. Capacitar para planificar y llevar a cabo evaluaciones y actuaciones en ámbitos tales como el de la Psicología Clínica y de la Salud.
6. Preparar a los estudiantes como profesionales competentes en los ámbitos anteriormente mencionados, adquiriendo un cuerpo de conocimientos conceptuales, procedimentales, técnicos y actitudinales que permitan a los profesionales desenvolverse en el ámbito de la Psicología Clínica y de la Salud.
7. Consolidar actitudes, valores y hábitos profesionales, relativos a las buenas prácticas psicológicas en el ámbito clínico y de la salud.
8. Diseñar y desarrollar actividades prácticas en contextos reales de trabajo orientadas a la adquisición de información y conocimientos conceptuales, como al aprendizaje de habilidades y procedimientos, y al desarrollo de actitudes necesarias para el ejercicio profesional concreto.
9. Diseñar y desarrollar acciones prácticas de conocimientos y estrategias de intervención destinadas al aprendizaje de un rol profesional, integrando diferentes materias del Departamento, conocimientos y habilidades para la formación teórica y práctica.
10. Explorar actividades prácticas y visitas a empresas relacionadas con nuestro ámbito de conocimiento con el fin de enlazar actividades, recursos y experiencias relacionadas con el autoempleo y la inserción laboral, así como potenciar la eficiencia interna del propio proceso formativo.

Mejora de la calidad. El profesorado del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico participa en los sistemas de evaluación de la calidad desarrollado por el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, facilitando así el desarrollo de nuevos sistemas de evaluación de los aprendizajes. La cultura de la calidad y los procesos de evaluación encaminados a la mejora, cuenta ya con cierta tradición en nuestro Departamento, sin embargo, los nuevos retos que supone la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), reclaman un mayor compromiso para ofrecer un servicio de calidad a la sociedad, garantizando la mejora en todas nuestras actuaciones, ya sean éstas de docencia, investigación, gestión y/o prestación de servicios. El profesorado del Departamento tiene el firme compromiso de promover la cultura de la calidad en todos sus ámbitos de actuación, a través de su implicación en las distintas iniciativas que se lleven a cabo desde la ANECA, la Agencia Andaluza de Calidad o desde el propio Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad de la Universidad de Granada. Dicho compromiso tiene como objetivo fundamental la garantía de la mejora continua y el logro de la excelencia. Además, el potencial docente del profesorado del Departamento refleja la proporción de personal de alta cualificación con dedicación a la docencia. Los nuevos retos que se plantea el Departamento son, por un lado, incrementar la participación de docentes e investigadores en redes de movilidad y cooperación internacional y, por otro, incrementar las estancias de investigación y visitas derivadas de convenios bilaterales.

Evaluación de la docencia y satisfacción del alumnado. El Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad de la Universidad de Granada organiza de manera consecutiva la Encuesta de Satisfacción de los Estudiantes respecto a la actividad docente del profesorado del Departamento, cuyos resultados pueden considerarse satisfactorios. De esta manera, se pretende acercar a la comunidad universitaria, y a la sociedad, en general, los resultados obtenidos en la evaluación de satisfacción del alumnado. Es consabida la realización una nueva encuesta adaptada al Modelo Docencia-Andalucía. En este sentido, hay que decir que el

profesorado del Departamento colaborará de manera participativa para la evaluación de su labor docente.

TÍTULO V

DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE

El Director del Departamento y la Junta de Dirección se comprometen a respetar los procesos naturales, protegiendo la diversidad de fauna y flora y el medio ambiente en general. Con dicho fin, se establecerán líneas de actuación en esta materia que comprendan mecanismos de educación y promoción, uso de tecnologías limpias y manejo de desecho. Para la selección y presentación de indicadores, hemos seguido una serie de principios que orientan sobre su contenido, acompañados de varios criterios específicos que garantizan la calidad de los resultados obtenidos. Esto ayuda a conseguir la transparencia necesaria en la presentación completa de la información sobre las actividades que el Departamento de Personalidad, Evolución y Tratamiento Psicológico va a realizar. Nos comprometemos con los principios establecidos en la nueva versión del *Global Reporting Initiative* (G.R.I.) que son los siguientes:

Materialidad. Es el umbral a partir del cual una actividad o un indicador pasa a ser lo suficientemente importante como para ser incluido en el Informe. Aunque no todos los asuntos materiales tienen el mismo interés, el hincapié que se hace sobre cada actividad refleja la prioridad relativa de dichos aspectos e indicadores.

Participación de los grupos de interés. Se entiende por grupo de interés aquellos individuos o entidades a los que afectan de forma significativa las actividades que en el Departamento se realizan, y cuyas acciones afectan al personal de Administración y Servicios (PAS), profesores e investigadores (PDI), estudiantes, proveedores, etc. Es por ello por lo que, para conseguir la reiterada transparencia, el Director del Departamento debe tener informados a estos grupos de interés en todo momento, tanto es así que si éstos no participan en la elaboración y puesta en marcha de los objetivos no podrán adecuarse a sus necesidades.

Contexto de sostenibilidad. Este concepto se expresa de manera más clara en el área ambiental en términos sobre el uso de recursos y niveles de contaminación. Sin embargo, puede ser relevante a efectos económicos y sociales, como el desarrollo sostenible.

Exhaustividad. Este concepto engloba fundamentalmente el alcance, la cobertura y el tiempo. También hace referencia a las prácticas de recopilación de información y la determinación de si la presentación de la información es razonable y apropiada. En este sentido, la cobertura de los indicadores y aspectos materiales y la definición de la cobertura deben ser suficientes para reflejar los impactos sociales, económicos y ambientales significativos, además de permitir que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de las actuaciones realizadas por el Departamento.

En cuanto a los criterios, que van a ser los que guíen la sostenibilidad a la hora de asegurar la calidad de la información, se asumen las funciones y responsabilidades de los directores de Departamento propuestas por el Vicerrectorado de Calidad Ambiental, Bienestar y Deporte, que son los siguientes:

1. Revisar la documentación.
2. Seguir las normas básicas para compras.
3. Solicitar la documentación a proveedores y contratistas.
4. Comunicar a las partes interesadas los requisitos legales y reglamentarios aplicables.
5. Comunicar al responsable ambiental de la ocurrencia de incidentes-accidentes.
6. Registrar las comunicaciones referentes al Sistema de Gestión Ambiental (SGA).
7. En caso de detectar una No-Conformidad, cumplimentar el primer apartado del informe de No-Conformidad .
8. Comunicar a la Unidad de Calidad Ambiental (UCA) incidentes relacionados.

TITULO VI

DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD DEL DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO

El Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico emprenderá acciones dirigidas a la promoción de la salud y de hábitos de vida saludable, donde se incluyan actividades tales como las deportivas, las encaminadas al uso de dietas saludables y las destinadas a la deshabituación del tabaco y otras adicciones.

El profesorado del Departamento ya cuenta con una larga tradición en este ámbito, que tiene su reflejo tanto en la docencia como en la investigación. En el ámbito de la docencia, uno de los objetivos prioritarios del Departamento es favorecer la comprensión y profundización por parte del alumnado en temas relacionados con la promoción de la salud, que quedan recogidos en materias tanto de la Licenciatura de Psicología como del Master Oficial en Psicología de la Salud, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Tales materias están relacionadas con la Psicología de la Salud, la Psicología del Ejercicio Físico y el Deporte, la Psicología de las Adicciones y la Psicología de la Nutrición. En el ámbito de la investigación, distintos grupos del Departamento realizan estudios de máxima competencia que contribuyen al avance científico y a la aplicación efectiva de programas de intervención dirigidos a la promoción de hábitos saludables [Grupo de Psicofisiología Humana y Salud (HUM-388); Grupo de Medicina Conductual / Psicología de la Salud (CTS-267); y Grupo de Aspectos Psicosociales y Transculturales de la Salud y la Enfermedad (CTS-436)]. Finalmente, en la Unidad de Psicología Clínica de la Facultad de Psicología, un grupo bastante numerosos de profesores/as del Departamento realizan un trabajo asistencial, docente e investigador directamente relacionado con la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Ejemplos de ello son los programas asistenciales relacionados con la deshabituación del tabaco, el control del estrés, la prevención de la enfermedad coronaria, las alternaciones del sueño y los trastornos de la alimentación.

La aportación del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico en este ámbito adquiere especial sentido por su contribución específica a que la sociedad tome conciencia de la utilidad de la labor universitaria y pueda percibirla y reconocerla como referente y factor de liderazgo.

FUNCIONES DEL PROFESORADO DEL DEPARTAMENTO EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD

1. Colaborar en la elaboración de orientaciones técnicas dirigidas a la Promoción de la Salud entre el profesorado, el PAS y el alumnado de la Universidad de Granada.
2. Poner en marcha estrategias que faciliten la incorporación de acciones e intervenciones en el ámbito de la Promoción de Salud.
3. Solicitar recursos a la propia Universidad, a la Junta de Andalucía y al Ministerio de Sanidad para la ejecución de acciones en el ámbito de la Promoción de la Salud que reviertan en la Comunidad Universitaria.

4. Evaluar las acciones de Promoción de la Salud que se realicen a través del Departamento.
5. Participar en un Equipo Multidisciplinario de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad en la Comunidad Universitaria.
6. Realizar convenios con empresas privadas y públicas para compartir recursos dirigidos a la Promoción de la Salud, de acuerdo a criterios definidos por ambas partes.
7. Comunicar conocimientos de calidad (conferencias, seminarios, tecnologías de comunicación) dirigidos a receptores específicos, en entornos de aprendizaje e innovación continuos y coordinados por el profesorado del Departamento.
8. Transferir los resultados obtenidos, tanto de investigación como de aplicación clínica, para favorecer la Promoción de la Salud de toda la sociedad.

TITULO VII

DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Vigencia del Código de Buen Gobierno. El Código de Buen Gobierno entrará en vigor a partir de su aprobación en el Consejo del Departamento a celebrar a principios del próximo curso académico.

Divulgación del Código de Buen Gobierno. El Código de Buen Gobierno se divulgará a los miembros del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico y a sus grupos de interés.

Reforma del Código de Buen Gobierno. El Código de Buen Gobierno podrá ser reformado por decisión del Director del Departamento o a sugerencia de la Junta de Dirección, una vez hecha la comunicación pertinente de los cambios introducidos a los miembros del Departamento.