

**NOS MERECEMOS
UNA UNIVERSIDAD
MEJOR**

M^A DEL MAR TAVÍO

**CANDIDATA A RECTORA
DE LA ULPGC 2024**



**NOS
MERECEMOS
UNA
UNIVERSIDAD
MEJOR**

Índice de contenidos

Índice de contenidos	3
¿Por qué hemos tomado la decisión de presentarnos?	4
ESTUDIANTES, PDI Y PTGAS: EL CAPITAL HUMANO DE LA ULPGC, NUESTRA MAYOR PRIORIDAD.	5
1. Introducción	5
2. Estructura del equipo de gobierno.	5
2.1. Área de la Rectora	7
2.2. Vicerrectorado de Estudiantes.	9
2.3. Vicerrectorado de Profesorado.	11
2.4. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Oferta Formativa.	14
2.5. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento.	17
2.6. Vicerrectorado de Internacionalización y Cultura.	20
2.7. Vicerrectorado de los Campus de Fuerteventura y Lanzarote.	23
2.8. Vicerrectorado de Infraestructuras, Planificación Estratégica y Sostenibilidad.	24
2.9. Gerencia	28
2.9.1. El Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios	28
2.9.2. Gestión Económica y Financiera: Estrategia para la Sostenibilidad y Competitividad de la ULPGC	29
3. Resumen de este programa	31
EQUIPO DE GOBIERNO	33

¿Por qué hemos tomado la decisión de presentarnos?

Hay una importante decepción en el conjunto de la ULPGC ante la evolución que ha seguido la institución en estos 4 últimos años:

- El actual plan estratégico institucional no ha funcionado.
- Incapacidad del equipo rectoral para garantizar la docencia y su calidad.
- Falta de apoyo y respaldo a nuestro personal investigador.
- Producción desordenada de normas no eficientes y contradictorias.
- Toma de decisiones sin diálogo previo.
- Proyección de una imagen poco académica.
- Falta de interés e incapacidad para aceptar las evaluaciones de calidad externas y corregir errores.
- Falta de interés e incapacidad para mejorar la habitabilidad de nuestras aulas y espacios docentes.
- Falta de interés e incapacidad para garantizar a nuestro PDI y PTGAS los medios adecuados para desempeñar su trabajo.
- Declive y desprestigio progresivo de la ULPGC ante la sociedad.

Todo ello desgasta al equipo humano de la institución, generando desilusión, desapego, merma en la capacidad creativa y disminución del sentimiento de pertenencia, ambiente que se proyecta al exterior de la institución.

Es necesario un cambio inmediato liderado por un equipo que gestione de manera eficaz y eficiente la ULPGC, sin lastres políticos. La independencia de nuestra institución es imprescindible para defender con firmeza y determinación sus intereses académicos y los de toda la comunidad universitaria.

¡NOS MERECEMOS UNA UNIVERSIDAD MEJOR!

ESTUDIANTES, PDI Y PTGAS:

EL CAPITAL HUMANO DE LA ULPGC, NUESTRA MAYOR PRIORIDAD.

La ULPGC es el conjunto de su capital humano: estudiantado, profesores e investigadores y personal técnico, de gestión y de administración y servicios. Constituyen el corazón de nuestra institución y de ellos parten las propuestas de nuestro programa. Sus ideales y objetivos coinciden en lo primordial: lograr una Universidad más fuerte, más innovadora, más competitiva, más libre, más inclusiva y reconocida en su calidad.

Cuando la ULPGC comenzó a suspender en los rankings internacionales de calidad, debimos escuchar a nuestro capital humano, aceptar sus críticas, reconocer los errores de gestión y rectificar a tiempo. La actual prepotencia de no escuchar, de insistir en las mismas estrategias y de menospreciar a los evaluadores externos, no tiene cabida en nuestro programa.

1. Introducción

Este programa de candidatura a rectora de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se articula en torno a varios ejes programáticos que se desarrollan por vicerrectorados y área rectoral, con el compromiso de construir una universidad más inclusiva, más competitiva, más innovadora, más eficiente en su gestión y de mayor prestigio externo, que nos permita posicionarnos a la altura de otras universidades nacionales y europeas.

2. Estructura del equipo de gobierno.

Situación actual

El equipo de gobierno de los últimos 4 años lo componen 55 cargos, distribuidos de la siguiente manera: el rector, siete vicerrectorados y otros 40 cargos más. Esto representa un número desmesurado comparado con equipos rectorales anteriores.

Propuesta de Equipo Rectoral:

Apostamos por la eficacia en la gestión y la racionalidad en el gasto, suprimiendo cargos superfluos y sin contenido.

A fin de evitar el despilfarro en altos cargos, propondremos limitar el número de vicerrectorados a un máximo de 8, conforme al volumen de nuestra universidad y en sintonía con el resto de universidades de volumen similar a la nuestra.

El equipo de gobierno de esta candidatura se estructurará en una rectora y siete vicerrectorados coordinados por la rectora, que junto a la Secretaría General y la Gerencia, trabajarán de forma coordinada para dirigir la universidad a los objetivos propuestos. El Rectorado y los vicerrectorados se organizan de la siguiente manera:

- Área de la Rectora
- Estudiantes
- Profesorado
- Ordenación Académica y Oferta Formativa
- Investigación, Transferencia y Emprendimiento
- Internacionalización y Cultura
- Campus de Fuerteventura y Lanzarote
- Infraestructuras, Planificación Estratégica y Sostenibilidad



UN EQUIPO SOLVENTE PARA IMPULSAR LA ULPGC

2.1. Área de la Rectora

Los tres ámbitos dependientes directamente de la Rectora se estructuran en las siguientes áreas generales:

Área de Igualdad, Diversidad y Compromiso Social

Área de Comunicación Institucional y Transparencia

Área de Deporte y Bienestar

Situación actual

En igualdad poco se ha hecho salvo nombrar a 13 Doctoras Honoris Causa, mientras que de siete vicerrectorados solo 2 son dirigidos por mujeres.

En estos últimos años no ha habido acciones destacables en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible "Compromiso Social". El compromiso social de la ULPGC debe ser si cabe, más intenso que el de otras instituciones dado que esta universidad nació de la implicación y clamor de la sociedad canaria.

La comunicación y cooperación con la Universidad de La Laguna en estos 4 años se ha prodigado en fotos y visitas, con pocos resultados. Tampoco se han impulsado acuerdos de colaboración con otras universidades de prestigio en materia de docencia e investigación.

La oferta deportiva ha permanecido estática, sin adaptarse a la diversidad de edades y preferencias de la comunidad de la ULPGC, presentando un enfoque que no integra adecuadamente al PDI de mayor edad. Una oferta deportiva más diversa e inclusiva contribuiría al bienestar interno de la universidad y fortalecería su proyección social. Ha faltado también una adecuada promoción de hábitos saludables y prevención de enfermedades transmisibles y enfermedades crónicas.

Propuestas

- Dar verdadero contenido a la unidad de igualdad, dotándola de los recursos suficientes para implementar políticas y acciones y llevar a cabo los seguimientos e informes que procedan para su efectivo cumplimiento, sin convertir las acciones en igualdad en meros gestos con fines publicitarios como hasta ahora.
- Siguiendo a los postulados de la red de igualdad de género para la excelencia universitaria, nuestro objetivo será construir un marco de igualdad que evite los sexismos culturales subcons-

cientes y permita el desarrollo laboral y personal de ambos sexos en condiciones de equidad y respeto mutuos.

- Promover las medidas de conciliación familiar para evitar las desigualdades derivadas de la brecha de cuidados.
- Revisar el II Plan de Igualdad con Estudiantado y Sindicatos y preparar el III Plan de Igualdad estableciendo plazos para informes de seguimiento que obliguen a su cumplimiento.
- Fomentar la diversidad y el respeto mutuo, así como el compromiso con causas sociales.
- Promover un entorno inclusivo en la ULPGC.
- Trabajar activamente para integrar la responsabilidad social en la vida universitaria, impulsando proyectos y colaboraciones que generen un impacto positivo tanto dentro como fuera de la institución.
- Mejorar el compromiso social de nuestra institución a través de acciones encaminadas a favorecer el bienestar de todas las personas y comunidades en nuestro entorno, cumpliendo el objetivo de sostenibilidad social.
- Proyectar a la sociedad una imagen de universidad que oferta formación de calidad, competitiva e involucrada en el desarrollo regional.
- Establecer los acuerdos y plataformas que permitan una colaboración más efectiva con la Universidad de La Laguna.
- Crear sinergias y establecer acuerdos con otras universidades e instituciones que potencien el desarrollo y proyección de la ULPGC.
- Diseñar y ejecutar estrategias de comunicación que reforzarían la imagen institucional de la universidad, garantizando la difusión de información relevante y veraz.
- Asegurar transparencia 100% en la gestión universitaria, facilitando el acceso a datos y procesos institucionales.
- Promover una cultura de rendición de cuentas y participación activa de la comunidad en los asuntos universitarios.
- Diseñar una oferta deportiva inclusiva que se adapte a todos los sectores de edad y necesidades de la comunidad de la ULPGC.
- Garantizar el apoyo a nuestros deportistas de élite, facilitando los medios para que concurren a los campeonatos nacionales e internacionales de su especialidad.
- Promover actividades de hábitos saludables en el marco de la jornada lectiva y laboral, en colaboración con Representantes de Estudiantes, Departamentos, Escuelas, Facultades y sindicatos de PDI y PTGAS.
- Trasladar a los espacios de estudio y trabajo actividades que promuevan la salud y bienestar del

equipo humano de la ULPGC.

- Impulsar campañas de prevención de enfermedades transmisibles y de enfermedades crónicas entre nuestro equipo humano.
- Garantizar que los espacios del campus sean seguros, accesibles y propicios para el desarrollo académico y personal de todos sus miembros.

2.2. Vicerrectorado de Estudiantes.

El estudiantado es la esencia de cualquier universidad; sin ellos no existiríamos como institución.

Situación actual

La falta de inversión ha provocado el deterioro notable de las residencias universitarias. La calidad de la comida en la residencia del campus de Tafira ha sido objeto de quejas por parte del estudiantado en medios de comunicación, por raciones escasas, exceso de fritos, falta de variedad y, en algunos casos, alimentos en mal estado. A pesar del deterioro progresivo y la situación de insalubridad, no se han tomado medidas efectivas al respecto.

Tampoco se garantiza espacios adecuados para el estudio. Contar con aulas de estudio 24 horas es una demanda constante de los estudiantes que no ha sido atendida.

No ha hecho nada para mejorar el acceso y la conectividad por transporte público hacia los campus de Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote, a pesar de las reiteradas quejas.

El campus de Tafira, sobre todo, precisa ser revitalizado con una buena planificación de movilidad entre Centros y la reapertura de sus cafeterías. Además, existe una carencia importante de áreas de ocio y descanso para toda la comunidad universitaria. Es fundamental que las Escuelas y Facultades cuenten con recursos para habilitar estos espacios, imprescindibles para fomentar la creatividad, motivación, tranquilidad y eficacia del colectivo universitario.

Las prácticas externas, fundamentales en la formación de muchos grados, requieren una revisión de convenios con instituciones, centros públicos y empresas para asegurar prácticas externas de calidad, y la prioridad de nuestros estudiantes en las prácticas a realizar en Centros públicos (hospitales, etc.).

La labor de representación del estudiantado no está suficientemente reconocida y respetada. Los estudiantes dedicados a la representación invierten horas en asegurar el buen funcionamiento de la universidad, con pocos recursos.

Actualmente estamos perdiendo al sector Alumni, vital para el cambio generacional del PDI, porque no encuentran el adecuado marco de integración en la ULPGC.

Propuestas

- Personalizar el estudio de situaciones de vulnerabilidad de los estudiantes, con especial atención a aquellos que deban residir fuera de su domicilio familiar para estudiar en la ULPGC.
- Garantizar las becas para los estudiantes con mayor vulnerabilidad económica.
- Coordinar con otras administraciones públicas para unificar las solicitudes de becas en un solo trámite.
- Crear la figura del tutor/a para estudiantes de primera generación y aquellos con circunstancias económicas, familiares o personales que dificulten su progreso académico.
- Establecer un control efectivo sobre la gestión de las residencias universitarias y hacer las inversiones necesarias para que cumplan con las condiciones adecuadas.
- Hay que asegurar que el comedor universitario opere en condiciones de higiene y salubridad, ofreciendo menús variados, saludables y a precios accesibles para los estudiantes.
- Recuperar el edificio Nexo como centro de reuniones para el estudiantado, PDI y PTGAS, con un servicio profesional de restauración que permita una oferta gastronómica tanto para el campus de Tafira en el día a día, como para congresos y eventos.
- Para los estudiantes de la residencia en León y Castillo, asegurar la salubridad y habitabilidad de las instalaciones.
- Mejorar las infraestructuras y ampliar los espacios para la docencia en las sedes de Fuerteventura y Lanzarote.
- Llegar a acuerdos con Instituciones Locales para la puesta en marcha de alojamientos/residencias para estudiantes en Fuerteventura y Lanzarote.
- Habilitar salas de estudio 24 horas en los diferentes campus.
- Ampliar los convenios de prácticas externas, priorizando el acceso del estudiantado de la ULPGC a estas plazas en centros públicos, conforme a lo estipulado en la normativa.
- Establecer acuerdos con empresas de transporte público para facilitar el acceso a los campus y la movilidad intercampus e intracampus para toda la comunidad universitaria, promoviendo la sostenibilidad ambiental.
- Promover e impulsar la liga de debate universitario como componente esencial en el liderazgo de nuestro alumnado.
- Activar de inmediato la convocatoria de licitaciones públicas para restablecer y mejorar los servicios de cafetería en todos los campus.
- Promover espacios "friendly" en colaboración con Escuelas y Facultades, que fomenten la socialización universitaria.

- Impulsar el "día propio" o festividad de cada titulación, determinado por los diferentes estamentos de cada titulación para fortalecer la identidad y el sentido de pertenencia.
- Apoyar a las delegaciones de estudiantes en Escuelas y Facultades, dotándolas de espacios y recursos para el desarrollo de sus actividades de representación.
- Facilitar un espacio adecuado para el Consejo de Estudiantes para que desempeñe su actividad junto a otros órganos de gobierno y que cuente con la financiación necesaria.
- Garantizar la representación estudiantil en las comisiones delegadas del consejo de gobierno que deciden sobre normativa y reglamentos que afecten al estudiantado.
- Optimizar los trámites de matrícula y gestión para el estudiantado, asegurando la operatividad de los servicios administrativos en agosto para aligerar la carga del PTGAS en el inicio del curso.
- Potenciar la vinculación del sector Alumni a la ULPGC, creando el marco para su integración en el estamento del PDI.
- Captar y retener talento a través de programas de becas que favorezcan que los mejores expedientes de la EBAU y becas de formación de profesorado para retener al sector Alumni con mejor expediente académico.
- Promover los programas para desarrollar, atraer y retener talento investigador posdoctoral.

2.3. Vicerrectorado de Profesorado.

Situación actual

La ULPGC debería reconocer y valorar el esfuerzo, compromiso y entrega de su profesorado. Sin embargo, el profesorado enfrenta cada vez más cargas y tareas que no son docentes ni investigadoras, acumulando funciones que exceden su jornada laboral de 37,5 horas semanales. En la actualidad, solamente se contabilizan las horas de clase, seminarios y prácticas, pero no el tiempo de preparación de materiales, tampoco se valora adecuadamente el tiempo de dedicación en actividades de coordinación entre docentes.

El PDI es esencial para que la universidad cumpla su misión académica y de investigación, además de ser la base para la innovación y el desarrollo en la sociedad canaria. La ULPGC cuenta con 1.665 docentes, de los cuales 648 son profesores asociados con contratos temporales y retribuciones insuficientes, lo que representa un 61% del profesorado en situación de temporalidad. Esto desmotiva y empuja a muchos docentes a abandonar la carrera académica, perdiendo para siempre este capital humano. La falta de apoyos y planificación de la carrera docente limita las expectativas del PDI más joven, sin una trayectoria definida para el desarrollo de su carrera universitaria.

Un problema crítico sin resolver es la conciliación familiar. En los últimos cuatro años, no se han

implementado medidas para facilitar el trabajo de docentes con descendencia, una situación particularmente desafiante para familias monoparentales.

La falta de profesorado es una constante, es cada vez más frecuente que asignaturas programadas no se impartan debido a la falta de contratación, lo que genera incertidumbre y frustración tanto en el estudiantado como en los docentes. Aunque el reglamento 9/2022 se estableció para agilizar la contratación de profesorado sustituto, la realidad demuestra su ineficacia.

La plantilla de profesorado con vinculación permanente ha disminuido progresivamente. En el curso 2020-2021, el personal docente temporal representaba un 41% de la plantilla, con un predominio de docentes de entre 50 y 59 años, seguido del grupo de 40 a 49 años. Sin embargo, en julio de 2024, el profesorado asociado representa el 63,7% de la plantilla, evidenciando un uso excesivo de esta figura para cubrir las necesidades docentes debido a la falta de una estrategia de estabilización del profesorado.

En los últimos cuatro años, la ULPGC ha experimentado una importante caída en rankings internacionales como el Times Higher Education World University Rankings (THE-TR), pasando de estar en el año 2020 entre las 500 mejores del mundo, a ocupar en el año 2024 el puesto 1050 a 1100. Factores clave en el ranking como la proporción de personal académico por estudiante y el número de doctorados otorgados, se ven afectados por la alta temporalidad del profesorado y la falta de previsión en la cobertura docente.

Propuestas

- Evaluar objetivamente las horas de trabajo y dedicación necesarias en cada área de actividad del PDI, asegurando que las tareas sean realizables en una jornada laboral de 37,5 horas semanales.
- Limitar el calendario académico del PDI a 40 semanas.
- Consensuar con sindicatos, Departamentos, Escuelas y Facultades un plan estratégico de profesorado que defina periodos predeterminados para la convocatoria de plazas en el año, permitiendo que el profesorado pueda prepararse con antelación.
- Mantener activas y actualizadas las bolsas de empleo para cada área de conocimiento en las titulaciones de grado de la ULPGC, en estrecha colaboración con Departamentos Escuelas y Facultades.
- Descentralizar la gestión de convocatoria, baremación y resolución de las bolsas de sustitución, asignando recursos de PTGAS a los Departamentos, Escuelas y Facultades.
- La reforma del actual reglamento 9/2022 de manera que se establezca un procedimiento eficaz y ágil en las sustituciones de profesorado, garantizando la cobertura de bajas.
- Favorecer la promoción del profesorado temporal hacia posiciones permanentes, destinando los recursos necesarios para la estabilización de estos profesionales.

- Potenciar la convocatoria de plazas de profesorado ayudante, para fortalecer la base de la pirámide docente y facilitar el relevo generacional, informando al personal investigador y profesorado a tiempo parcial sobre los requisitos y procedimientos para optar a estas plazas.
- Agilizar la convocatoria de plazas de profesorado permanente y de figuras de profesorado funcionario.
- Desarrollar un plan de conciliación familiar en colaboración con sindicatos, tanto de profesorado como de PTGAS, que incluya favorecer la disponibilidad de guarderías infantiles en cercanía a l Centro de trabajo y espacios de lactancia en los Escuelas y Facultades y favorecer horarios flexibles para padres y madres del PDI y PTGAS con hijos pequeños.
- Priorizar la docencia como primer cometido de la universidad, asegurando la inversión económica necesaria para que los Departamentos cuenten con el profesorado suficiente para abordar los e ncargos docentes y responder a aumentos sobrevenidos de la demanda.
- Fomentar la colaboración entre investigadores y personal gestor, proporcionando los medios para una interconexión óptima entre ambos, lo que contribuirá a la ejecución eficiente de proyectos de investigación.
- Simplificar y ampliar las venias docentes para favorecer la adquisición de experiencia docente y facilitar el acceso a la docencia.
- Extender el actual plan de acción social al PDI, incluyendo incentivos como premios de jubilación, etc.
- Promover programas de formación en didáctica y metodología docente para el PDI que inicia su actividad docente en la ULPGC, potenciando así la calidad de la enseñanza.
- Promover la formación continua del PDI en materias de su interés.
- Promover la formación para el uso de la inteligencia artificial en tareas que lo permitan: tareas repetitivas, análisis de un alto volumen de datos, etc.
- Poner en marcha la ASOCIACIÓN DE ANTIGUOS DOCENTES Y PTGAS DE LA ULPGC, con el objetivo mantener y fortalecer el vínculo entre la universidad y sus antiguos miembros, promoviendo su participación en la vida y mejora de la institución. La integración en la asociación se promovería a través de facilitar a los asociados una serie de beneficios, como contar con espacios para reunirse, uso de instalaciones deportivas, etc.

2.3. Vicerrectorado de Ordenación Académica y Oferta Formativa.

En su artículo 2, la LOSU establece que la primera función de las universidades es "la educación y formación del estudiantado", y en el artículo 6 reafirma que "la docencia y la formación son funciones fundamentales de las universidades". La educación superior es la base para el desarrollo económico, científico y tecnológico de la sociedad, y la docencia constituye la columna vertebral de esta institución.

Situación actual

En estos últimos años la percepción de la universidad ha ido sufriendo un deterioro importante por la falta de previsión en la disponibilidad de profesorado para cubrir las necesidades docentes lo que lleva a un exceso de contrataciones exprés que sumada a la alta temporalidad del estamento docente, perjudican la continuidad y calidad de la enseñanza.

Se ha aumentado la sobrecarga del profesorado con tareas administrativas, lo que supone una pérdida de inversión, puesto que se paga por una función docente e investigadora que acaba siendo mayormente administrativa.

La falta de compromiso del equipo actual en el mantenimiento de la función fundamental de la Institución, la docencia, genera desconfianza del propio estudiantado sobre el valor de los títulos que oferta la ULPGC y su repercusión en la empleabilidad.

La caída progresiva de la ULPGC en los rankings internacionales de calidad universitaria no parece preocupar al actual equipo rectoral, desprovisto de estrategias para remontar.

La imagen institucional que se está proyectando al exterior tampoco ayuda mucho, con vídeos de promoción que muestran una universidad de mediados del siglo pasado absolutamente desconectada de los valores de la sociedad actual.

El descrédito que ha ido sufriendo la ULPGC en estos últimos años es un factor determinante en la disminución de alumnado. De los 17.045 estudiantes de grado matriculados en el curso 2019-2020, hemos pasado a 15.450 en el curso 2023-2024.

El programa Docencia, implementado hace más de una década, requiere una actualización urgente que no se ha llevado a cabo.

El mapa de titulaciones no puede estar construido en base a una encuesta. Cada titulación que se pone en marcha supone inversión en equipo humano y medios físicos, además de crear expectativas en el alumnado que se inscribe.

No hay un plan de acción que mejore la credibilidad de la ULPGC como institución académica que oferta calidad.

Propuestas

- Revisar la oferta en plazas para el estudiantado de nuevo acceso en las diferentes titulaciones oficiales que oferta la ULPGC, de manera que responda a los medios humanos y materiales con los que contamos y al impacto en la oferta en empleabilidad y oportunidades profesionales para nuestros egresados.
- Revisar y evaluar la oferta actual de títulos oficiales y propios, valorando el coste por ECTS para asegurar la viabilidad económica de cada programa.
- Asegurar que la oferta de títulos esté basada en criterios o estándares de calidad establecidos externamente por las agencias de evaluación y que cubra diferentes ámbitos de conocimiento con programas flexibles e itinerarios atractivos.
- Analizar los nichos de mercado para nuevas titulaciones, enfocándose en satisfacer las necesidades sociales y del mercado laboral local. Evitar nueva oferta sin un estudio sólido de mercado, a fin de evitar pérdida de recursos con titulaciones sin demanda a medio plazo.
- Examinar el impacto de los títulos ofertados por la ULPGC en la sociedad y economía canaria, priorizando aquellos que potencien la competitividad de Canarias en la economía global, especialmente en sectores estratégicos de desarrollo para la región.
- Promover nuevas titulaciones que respondan a nichos específicos de potencial estudiantado, facilitando una oferta atractiva y diferenciada.
- Impulsar el reconocimiento de créditos entre los títulos de Grado de la ULPGC y los títulos de Formación Profesional de Técnico Superior, además de evaluar la oferta de grados de interés para estos profesionales, que puedan impartirse en horarios compatibles con otras actividades laborales.
- Actualizar el sistema de evaluación Docencia para que valore adecuadamente todas las facetas de la actividad y dedicación docente.
- Premiar específicamente las iniciativas de innovación educativa que incluyan, entre otras, las recogidas en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre: "docencia a través del aula invertida, el aprendizaje basado en el trabajo por proyectos o casos prácticos, el desarrollo del trabajo colaborativo y cooperativo, el aprendizaje basado en la capacidad de resolución de problemas, competencias multilingües, la docencia articulada en el uso intensivo de las tecnologías digitales de la información y la comunicación"
- Impulsar y diversificar la oferta de programas de posgrado, que a su vez favorezca el rejuvenecimiento de la plantilla docente y fortalecerá el perfil académico de la universidad.

- Mantener permanentemente informados a todos los Centros y coordinadores de titulación, desde el primer momento en que se detecten necesidades o retrasos en renovar un título, a fin de evitar decisiones de supresión cuando nada pueda hacerse.
- Poner en funcionamiento un gabinete específico para verificación y modificación de títulos, responsable de la actualización periódica de todos los títulos de la ULPGC, cuyos técnicos se desplacen puntualmente a los centros docentes y trabajen coordinadamente con estos. La alta especialización técnica de este gabinete dará mayor velocidad y certeza a los procedimientos, anticipándose a la pérdida de alumnos.
- Este Gabinete será también responsable de impulsar los cambios necesarios en los títulos que ofertamos para adaptarlos a la nueva normativa.
- El mismo gabinete brindará asesoría experta a Escuelas, Facultades, Institutos y Grupos de investigación para la creación de nuevos títulos, promoción de grados de itinerario abierto y programas de doctorado, garantizando que se cumplan los requisitos para la acreditación oficial.
- Potenciar la oferta de microtítulos (microcredenciales) como oferta para la formación continua.
- Promover la oferta de títulos con mención dual que mejoren la empleabilidad del alumnado egresado.
- Fomentar y apoyar la formación continua y especialización del PTGAS en acreditación de títulos, garantizando un soporte administrativo cualificado y alineado con las exigencias académicas actuales.
- Crear la unidad de innovación educativa que promueva las estrategias dirigidas a mejorar la calidad a través de impulsar el uso de nuevas metodologías y tecnologías en el aula.
- Reforzar los recursos humanos y técnicos destinados a asegurar la calidad, con el fin de desarrollar una estrategia de titulaciones e innovación docente que responda a las necesidades de la ULPGC.
- Colaborar estrechamente con Escuelas y Facultades para potenciar la innovación docente, atrayendo nuevo alumnado y mejorando la evaluación de la ULPGC por parte de expertos externos.

2.5. Vicerrectorado de Investigación, Transferencia y Emprendimiento.

La investigación es un pilar esencial de la universidad, con la misión, según establece la LOSU, de transferir a la sociedad el conocimiento y la tecnología desarrollados. Además, juega un papel decisivo en las evaluaciones de expertos nacionales e internacionales.

Situación actual

En los últimos cuatro años, la pérdida de posiciones de la ULPGC en los principales rankings, como el ARWU (Shanghái) y el THE (Times Higher Education), obliga a un cambio de rumbo en la estrategia investigadora.

No hay un plan de acción basado en el análisis exhaustivo de debilidades y fortalezas que inciden en los parámetros que valoran los rankings ARWU, QS, THE y ARTU.

Actualmente se aplican las mismas medidas generales a todos los Institutos y grupos de investigación por igual, sin atender las fortalezas y debilidades en cada caso. Al no actuar específicamente y no concentrar los esfuerzos en los puntos más débiles, lo que se consigue es aumentar las desigualdades, sin potenciar a los grupos de investigación que más lo necesitan.

Para mantener su motivación y productividad, el personal investigador necesita medios, espacios y apoyo jurídico-administrativo que faciliten su labor, en lugar de obstaculizarla con tareas ajenas a la creación y desarrollo de conocimiento.

Tampoco se ha promovido de forma efectiva la colaboración con instituciones y empresas públicas y privadas para el respaldo de proyectos de investigación y la transferencia de tecnología.

En la actualidad, falta una política de investigación que establezca prioridades y guíe la I+D+i de la ULPGC hacia sectores estratégicos para Canarias, como el turismo, el desarrollo sostenible y el crecimiento verde.

En los últimos cuatro años no se ha avanzado en alinear las actividades de transferencia con las prioridades económicas de Canarias. La ULPGC carece de una estrategia de transferencia y emprendimiento efectiva que oriente esfuerzos hacia sectores estratégicos como el espacio y la astrofísica, las ciencias marítimas, la biotecnología y la biomedicina, y otros campos que aporten al progreso de la región, en consonancia con la agenda 2030 y sus objetivos de desarrollo sostenible. La iniciativa de transferencia del conocimiento sigue partiendo únicamente del PDI.

El exceso de tareas administrativas que tiene que asumir el PDI aumenta el riesgo de "burnout" y limita su interés por nuevas subvenciones.

Propuestas

- Realizar un análisis exhaustivo de la situación actual de la investigación en la ULPGC y desarrollar un plan de acción que aborde las actuales deficiencias y desviaciones.
- Desarrollar una política científica que potencie la Innovación y desarrollo en sectores clave para la economía canaria.
- Crearemos un espacio físico dedicado a la creatividad y el desarrollo, facilitando la interconexión entre investigadores.
- Acercar la gestión a los grupos investigadores mediante unidades técnicas que trabajen junto a ellos.
- Impulsar la colaboración con empresas e instituciones para fomentar proyectos conjuntos.
- Crear un marco para la transferencia de conocimiento, mediante asesoramiento técnico y la figura del dinamizador de transferencia para apoyar a los grupos de investigación.
- Promover la formación continua y especialización del PTGAS para que pueda respaldar eficazmente las iniciativas de investigación.
- Incentivar la especialización en la gestión de investigación dentro de la carrera profesional del PTGAS, financiando sus estancias en administraciones de otras universidades mejor posicionadas.
- Implementar programas de apoyo para nuevos investigadores, fomentando su participación y crecimiento en el ámbito de la investigación.
- Favorecer la movilidad nacional e internacional de los investigadores de la ULPGC.
- Mejorar el apoyo técnico en la solicitud de proyectos europeos así como asegurar una más eficaz gestión del gasto de los fondos obtenidos.
- Establecer acuerdos para favorecer la publicación de resultados científicos en revistas de alto impacto.
- Fomentar sinergias entre investigadores y grupos de investigación, promoviendo la interacción y la colaboración.
- Apoyar técnicamente a los Institutos y Grupos de investigación, facilitando recursos y asistencia.
- Impulsar nuevas vías de financiación y aumentar la participación en convocatorias nacionales e internacionales.
- Recuperar el papel de una Escuela de Doctorado como unidad promotora de la formación íntegra de doctorando, retomando las jornadas de doctorado y actividades como "Mi tesis en 5 minutos" y "Mi proyecto de tesis en un póster".

- Retener el talento mediante la promoción de la carrera investigadora, apoyando al personal investigador con programas de máster y doctorado que amplíen la oferta para el sector alumni.
- Atraer talento a través de programas de intercambio que abarquen desde doctores recientes hasta investigadores sénior de prestigio internacional.
- Reorganizar la Oficina de Transferencia del Conocimiento (OTC) para convertirla en un verdadero motor de transferencia y mantener una cartera actualizada de servicios que incluya la búsqueda de nichos de mercado para líneas de investigación específicas.
- Impulsar el emprendimiento y cualificación de los egresados en tecnologías clave como TIC, automatización, biotecnología y salud. Esto incluye identificar nichos de innovación para orientar las investigaciones hacia áreas competitivas de desarrollo tecnológico.
- Proporcionar asesoría especializada en transferencia para que los grupos de investigación puedan proyectar sus trabajos hacia aplicaciones concretas en el mercado.
- Integrar la formación en emprendimiento en el currículo para que los estudiantes puedan obtener créditos académicos por actividades orientadas a la creación de startups.
- Crear una Oficina de Promoción del Emprendimiento (OPE) con un reglamento específico, que trabaje con Escuelas y Facultades para organizar talleres y actividades de emprendimiento. La OPE también brindará asesoría a PDI y PTGAS en la creación de empresas.
- La OPE tendrá un equipo especializado para analizar y orientar proyectos de emprendimiento, asegurando su viabilidad y éxito en el mercado mediante un plan empresarial detallado.
- Establecer un espacio físico para la pre-incubación de empresas que ofrezca a estudiantes, alumni, PDI y PTGAS una infraestructura adecuada para atender clientes y desarrollar sus proyectos empresariales sin costos de alquiler.
- Fomentar acuerdos con empresas para el desarrollo de doctorados industriales que impulsen la investigación aplicada en el entorno productivo.
- Impulsar el éxito de los emprendedores egresados de la ULPGC como modelo para los nuevos emprendedores, fortaleciendo así el ecosistema empresarial de la región.

2.6. Vicerrectorado de Internacionalización y Cultura.

La LOSU advierte del bajo porcentaje de estudiantado extranjero y personal docente internacional en España: solo un 3% frente al 15% de residentes nacidos en el extranjero. Consciente de esto, la LOSU propone expandir la internacionalización más allá del Espacio Europeo de Educación Superior hacia regiones como Iberoamérica, Cuenca Mediterránea, Norteamérica, Asia y Oceanía, promoviendo la movilidad y colaboración en docencia e investigación.

Situación actual

Durante los últimos cuatro años y salvo en alguna Escuela o Facultad, en general la movilidad de estudiantes, profesorado y PTGAS en la ULPGC ha experimentado poco progreso en los programas Erasmus, manteniéndose cifras similares a las del curso 2019-2020, año afectado por la pandemia. La falta de una estrategia clara ha limitado el desarrollo del Campus Atlántico Tricontinental, un proyecto que busca fortalecer los vínculos Canarias-Europa-África-Latinoamérica. Esta situación ha frenado la proyección internacional de la investigación y ha limitado los convenios para prácticas externas y titulaciones conjuntas.

La cultura es parte esencial en el aseguramiento de la calidad de las enseñanzas universitarias, como reconoce la LOSU, y constituye un excelente marco de interrelación entre los diferentes estamentos de la ULPGC. Sin embargo, en los últimos años, las actividades culturales han sido gestionadas centralmente desde el rectorado, sin considerar las preferencias culturales del estudiantado, PDI y PTGAS. Esto ha resultado en una programación que, en muchos casos, no ha generado interés. Para que la cultura universitaria tenga un verdadero impacto, es fundamental una colaboración estrecha con Escuelas y Facultades, permitiendo que las actividades reflejen los intereses culturales de cada sector de la comunidad universitaria.

La activación de los campus, una iniciativa también gestionada desde el rectorado, ha estado limitada a eventos esporádicos de carácter festivo, sin cumplir el objetivo de mantener los campus activos y dinámicos de manera continua.

Propuestas

- Diseñar una estrategia tricontinental ambiciosa que fomente el intercambio de estudiantes, profesorado y PTGAS entre Canarias, Europa, África y Latinoamérica, promoviendo proyectos conjuntos en docencia e investigación.

- Fomentar el conocimiento de lenguas extranjeras facilitando medios al estudiantado, profesorado y PTGAS mediante ayudas económicas, cursos y tutorías con hablantes nativos. Para avanzar en la internacionalización, es esencial que el coste de aprender idiomas no recaiga en quienes se forman.
- Incluir el aprendizaje de lenguas extranjeras como parte de la formación continua del PDI y PTGAS, integrando este aprendizaje en su horario de trabajo y priorizando inicialmente el inglés.
- Potenciar desde el Rectorado la ampliación de destinos de movilidad en Europa y otros continentes para estudiantes, profesorado y PTGAS, organizando misiones académicas a Universidades de prestigio junto con los responsables de movilidad de Escuelas y Facultades.
- Implementar becas de movilidad internacional para el estudiantado con menos recursos económicos y ayudas para el PDI y PTGAS con cargas familiares directas a conciliar (hijos pequeños, etc.) precedido de campañas de información sobre movilidad entre estudiantado, profesorado y PTGAS.
- Incentivar la participación del profesorado y PTGAS en programas de movilidad internacional y en alianzas interuniversitarias, garantizando la financiación adecuada para evitar que el PDI y PTGAS tengan que abonar parte de los gastos de esa movilidad, además de adelantar la ayuda.
- Facilitar la colaboración internacional de nuestro profesorado en proyectos educativos e investigaciones con otras instituciones.
- Fomentar el intercambio de la docencia nativa en inglés mediante incentivos y acuerdos internacionales que faciliten la participación de docentes extranjeros en nuestros programas y del profesorado de la ULPGC en universidades extranjeras.
- Promover titulaciones conjuntas internacionales a través del gabinete central de verificación y modificación de títulos, que apoyará las iniciativas del profesorado, Escuelas y Facultades en el desarrollo y acreditación de estos títulos.
- Incentivar doctorados en cotutela internacional en colaboración con los Vicerrectorados con competencias en investigación y en oferta formativa.
- Favorecer progresivamente la internacionalización de los títulos oficiales que oferta la ULPGC.
- Promover el posgrado internacional en colaboración con el Vicerrectorado con competencias en oferta formativa.
- Promover prácticas internacionales para el estudiantado, en colaboración con empresas extranjeras, apoyadas por el Vicerrectorado con competencias en emprendimiento.
- Implementar becas y programas de formación en áreas y regiones estratégicas, y atraer talento internacional mediante programas de intercambio consensuados con las áreas docentes que faciliten la incorporación de estudiantes y personal docente, técnico y de servicios de otros países.

- Crear centros en el extranjero que ofrezcan títulos universitarios de la ULPGC, basándose en un análisis de mercado exhaustivo.
- Promover la participación de PDI y PTGAS en Educación Superior en regiones desfavorecidas, incentivando así la Agenda 2030 de Naciones Unidas para Educación de Calidad, lo que además favorecerá el impacto positivo en otros objetivos de desarrollo sostenible como Salud y Bienestar e Igualdad de Género.
- Favorecer la cooperación internacional, asesorando y apoyando técnicamente al colectivo universitario sobre los programas, la solicitud de financiación y convocatorias.
- Antes del inicio de cada curso académico, acordar junto con los Escuelas y Facultades y con los representantes de los diferentes estamentos, un catálogo de actividades culturales adaptado a las preferencias e inquietudes de toda la comunidad universitaria promoviendo su participación.
- Fomentar espacios y actividades culturales accesibles tanto para los miembros de la ULPGC como para la sociedad en general, consolidando la imagen de la universidad como un referente cultural de la sociedad canaria en distintos ámbitos.
- Impulsar convenios con otras instituciones para acercar iniciativas culturales de otras administraciones a nuestros campus, enriqueciendo nuestra oferta cultural y ampliando la red de actividades colaborativas.
- Estudiar las necesidades de infraestructura y de personal del Servicio de Publicaciones para que puedan alcanzar sus objetivos anuales de excelencia editorial.
- Mejorar la visibilidad de nuestro Servicio de Publicaciones y de la producción que emana de su trabajo, dando el lugar que merecen las revistas, libros científicos y docentes, textos divulgativos, etc.
- Actualizar y difundir el catálogo del patrimonio artístico de la ULPGC, incluyendo acciones que pongan en valor este patrimonio.
- Promover el aula de cultura científica que impulse actividades que combinen arte y ciencia.
- Brindar la oportunidad de que estudiantado, PDI y PTGAS difundan sus talentos artísticos.
- Fomentar la creación de museos en Escuelas y Facultades que reflejen su historia y evolución, consolidando el sentido de pertenencia y la memoria institucional.

2.7. Vicerrectorado de los Campus de Fuerteventura y Lanzarote.

La ULPGC dispone de seis campus, dos de ellos fuera de Gran Canaria: uno en la isla de Lanzarote, desde hace 33 años, y otro en Fuerteventura, desde hace 15 años. Ambos representan una oportunidad excepcional de crecimiento y visibilidad para la ULPGC.

Situación actual

Lejos de ello, la oferta formativa de la ULPGC en Gran Canaria es poco conocida para el potencial alumnado universitario en otras islas, por falta de promoción de los títulos de grado y posgrado que oferta la ULPGC, generando cada curso académico una sangría de potencial estudiantado que por desconocimiento elige otros destinos para su formación.

El V Plan Estratégico Institucional resaltaba la pobre imagen de la Universidad en la sociedad canaria, así como la necesidad de mejorar su imagen exterior. Sin embargo, la suspensión de clases en numerosas ocasiones por falta de contratación de profesorado en ambas islas no ha hecho más que empeorar la imagen, que sin duda se habrá extendido al resto del archipiélago. La presencia, tanto a nivel académico como el impacto social de la ULPGC en estas islas, es casi testimonial. La promoción profesional de los efectivos también se ha visto perjudicada.

Este mismo plan estratégico resaltaba las carencias en infraestructuras, que en estas islas son manifiestas, especialmente en lo referido al campus de Lanzarote. A pesar de la existencia de espacios que podrían solventar, al menos, parte de estas deficiencias, la Universidad ha sido incapaz de llegar a acuerdos con las instituciones locales. Durante estos 4 años, no se ha avanzado en la disponibilidad de espacios en las sedes de Fuerteventura y Lanzarote, teniendo que recurrir a horarios lectivos de tarde-noche por falta de aulas. Estas limitaciones también son extensibles al transporte público, lo que dificulta el acceso de los estudiantes a las diferentes sedes docentes y centros de prácticas. Ambos campus se reducen a algunas aulas y oficinas, los espacios exteriores de esparcimiento no existen.

Tampoco se ha dado respuesta a la necesidad de residencias universitarias, gran parte del estudiantado proviene de otras islas, lo que hace que para muchos de ellos sea difícil conseguir alojamiento. Es un problema recurrente al que la Universidad no ha prestado atención ni buscado soluciones. Dado el crecimiento turístico en Fuerteventura y Lanzarote es muy probable que en un futuro casi inmediato la carestía de alquileres de vivienda empeore.

A pesar de que el plan estratégico de la Universidad va camino de los dos años, acciones como la GEN09 consistente en potenciar la ULPGC como actor cultural, o la GEN10, dirigida a la potenciación de la actividad deportiva en la comunidad universitaria, no han tenido desarrollo alguno en estos campus. La oferta cultural y deportiva generada por la ULPGC, en ellos, es nula.

Propuestas

- Un vicerrectorado ubicado en estas islas, que conozca de primera mano las necesidades y tenga la oportunidad de gestionar con eficacia los acuerdos y convenios necesarios para que las condiciones en las que se imparte la docencia sean óptimas.
- Dar visibilidad, tanto a los campus de Fuerteventura y Lanzarote, como a la ULPGC, a través de acciones que pongan de manifiesto una presencia relevante de la Universidad en ambas islas.
- Promover la información de la oferta formativa de la ULPGC en centros de educación secundaria y en centros de formación profesional de ambas islas.
- Realizar un estudio de demanda de oferta de titulaciones universitarias y de salidas profesionales para alumni, en colaboración con la Consejería de Educación y Cabildos Insulares.
- Analizar necesidades del tejido empresarial canario en estas islas, para promover la oferta de titulaciones que suplan las necesidades de desarrollo económico de las mismas.
- Llegar a acuerdos con Corporaciones Insulares, otras entidades públicas y empresas para promover el empleo y emprendimiento para el estudiantado de la ULPGC.
- En colaboración con los colegios profesionales, desarrollar un análisis de potencial profesorado residente en estas islas, que pueda constituir el grueso del PDI de posibles nuevas titulaciones a ofertar.
- Crear sendos institutos de investigación que potencien la actividad investigadora de ambas islas, así como espacios que permitan el desarrollo de la investigación.
- Llegar a acuerdos con las Corporaciones Locales para la puesta en marcha de residencias universitarias y de transporte específico que facilite el acceso a las sedes docentes y a los centros de prácticas.
- Implementar acciones dirigidas a promover la salud y potenciar la cultura y deporte en las islas de Fuerteventura y Lanzarote.

2.8. Vicerrectorado de Infraestructuras, Planificación Estratégica y Sostenibilidad.

Las infraestructuras de la ULPGC son el núcleo de la actividad académica, investigadora y administrativa, albergando diariamente a cientos de personas. Esta intensa actividad exige una red de mantenimiento que garantice el estado óptimo de los edificios, así como la actualización de los espacios conforme a las necesidades de la oferta docente y actividad investigadora.

Situación actual

Muchos edificios de los campus de la ULPGC tienen una antigüedad considerable. Sin embargo, las necesarias obras de mantenimiento y actualización no se han llevado a cabo con regularidad, lo que ha generado importantes carencias y deterioro de muchas instalaciones.

El crecimiento de titulaciones con alta demanda ha evidenciado una falta de espacios adecuados para la docencia, lo que limita el crecimiento de la oferta formativa de la ULPGC.

En estos cuatro años el equipo rectoral ha gobernado de espaldas a la realidad de sus instalaciones, sin un plan de inversiones que haya priorizado las obras de reparación y mantenimiento urgente, encontrando en los edificios goteras o escaleras en mal estado, entre otros desperfectos, con el consiguiente riesgo para usuarios.

El mobiliario de la mayor parte de las aulas de la ULPGC sigue siendo el de sillas con paleta. En estos cuatro años no se ha hecho nada por actualizar ese equipamiento no adecuado para las necesidades del estudiantado actual, donde ni siquiera puede usarse un ordenador personal.

Nada se ha hecho para garantizar un acceso más seguro para nuestro estudiantado, PDI y PTGAS a campus como el de Veterinaria.

La climatización de las aulas, laboratorios y oficinas es una gran asignatura pendiente, cada vez más apremiante a medida que avanza el cambio climático. La mayoría de las aulas carece de este elemento básico, influyendo negativamente en el estudio y la docencia en determinados periodos del año.

La madurez digital es un objetivo marcado por la CRUE para las universidades. La digitalización junto a la transformación digital son el soporte del avance hacia la madurez digital. En nuestra universidad el avance a la madurez digital está seriamente limitado. La obsolescencia del equipamiento informático en aulas y zonas de trabajo de PDI y PTGAS y en las aulas es notorio. La introducción de técnicas digitales de vanguardia está lejos de conseguirse, alejándonos de la necesaria digitalización y la transformación digital. A ello se suma las limitaciones en el acceso a redes wifi-eficientes en campus de la ULPGC.

No podemos pensar en madurez digital si nos falta lo básico.

Propuestas

- Realizar un análisis exhaustivo de la situación actual y de las necesidades presentes y futuras de las infraestructuras de la ULPGC.
- Llevar a cabo una evaluación de las deficiencias y deterioro en los edificios de la ULPGC y en las zonas exteriores a los mismos.
- Derivado de este análisis establecer un plan de rehabilitación y reformas en las instalaciones de la ULPGC, priorizando las que son urgentes.

- Diseñar un plan de inversiones para cubrir tanto las necesidades actuales como las necesarias para permitir el crecimiento proyectado de la ULPGC
- Desarrollar una hoja de ruta para la mejora de nuestras instalaciones en cuanto a los objetivos de sostenibilidad medioambiental y mitigación del cambio climático que marca la CRUE.
- Revisar y asegurar el avance de las obras en curso, como la de la Escuela de Ingeniería Informática.
- Analizar la accesibilidad a Escuelas, Facultades e Institutos de investigación, identificando puntos críticos para personas con movilidad reducida y áreas de riesgo para la seguridad de peatones.
- Establecer acuerdos con empresas de transporte urbano e interurbano que garanticen la seguridad y regularidad en el acceso a los Centros de la ULPGC mediante transporte público, con horarios adaptados a las necesidades de la comunidad universitaria.
- Evaluar juntamente con Departamentos, Escuelas y Facultades e Institutos de Investigación las necesidades de mobiliario y equipamiento en aulas, laboratorios, salas de estudio y espacios de ocio, asegurando que se adapten al crecimiento de la oferta académica y reúnan las condiciones apropiadas para el alumnado, PDI y PTGAS.
- Invertir de manera prioritaria en mobiliario de aulas adecuado a las necesidades del estudiantado del siglo XXI y sistemas que aseguren el confort térmico y salubridad del aire para estudiantado, PDI y PTGAS.
- Fomentar inversiones que permitan la auto-eficiencia energética de los edificios de la universidad y para maximizar el uso de fuentes de energías renovable reduciendo así la huella de carbono de la ULPGC.
- Promover una cultura medioambiental entre el estudiantado, profesorado y PTGAS.
- Desarrollar políticas de reciclaje de equipamientos, reducción del uso de envases de plástico en las instalaciones, dotación suficiente de surtidores de agua para bebida, evaluar y mejorar la sostenibilidad de jardines, mejorar el ahorro del consumo de agua potable y del consumo energético en los campus mediante reductores de caudal y economizadores de agua en grifos, e instalación de luminarias de bajo consumo.
- Favorecer la biodiversidad en los jardines de los campus, fomentando una vegetación autóctona y sostenible.
- Mejorar la habitabilidad en aulas y espacios de ocio en estrecha colaboración con Departamentos, Escuelas, Facultades e Institutos de investigación.
- Incentivar la participación del equipo humano en acciones contra el cambio climático y la pobreza en el entorno con reconocimiento de créditos para el estudiantado y méritos de promoción para PDI y PTGAS, con el objetivo de mejorar posiciones en rankings como Green Metric y QS de sostenibilidad, en los que actualmente la ULPGC se encuentra en una posición baja,

con una puntuación de 6,1 sobre 100 en sostenibilidad ambiental.

- Crear una unidad que trabaje directamente con los institutos de investigación para promover y potenciar las publicaciones relacionadas con sostenibilidad y medio ambiente.
- Facilitar el uso de vehículos eléctricos mediante la instalación de mayor número de puntos de recarga en los campus.
- Promover acuerdos con empresas de transporte público para que el acceso a los campus y el transporte intercampus utilicen vehículos eléctricos, contribuyendo a la disminución de la huella de carbono.
- Llevar a cabo la inversión necesaria y urgente para contar en todos los Departamentos, Escuelas, Facultades e Institutos de Investigación de una red wifi eficiente.
- Trabajar juntamente con Departamentos, Escuelas, Facultades e Institutos de Investigación para Implementar un plan de inversión en tecnologías de la información que establezca prioridades.
- Garantizar la disponibilidad en aulas y zonas de trabajo de PDI y PTGAS del equipamiento informático actualizado y eficiente.
- Promover el desarrollo de plataformas que permitan el almacenamiento y la adecuada organización de la información la actividad académica y administrativa que se desarrolla en Departamentos, Escuelas y Facultades, para una mayor accesibilidad.
- Actualizar y mejorar la herramienta Discoverer.
- Promover el desarrollo de sistemas que mejoren la seguridad y protección de datos.
- El equipamiento adecuado en tecnologías de la información debe acompañarse de los medios personales necesarios.
- Desplegar medios humanos y tecnológicos adecuados para soportar la infraestructura digital y la gestión de información académica.
- Establecer una estrategia de inversión en tecnologías de la información en colaboración con Escuelas y Facultades para alinearla con las titulaciones impartidas y los requisitos del entorno digital.
- Favorecer la madurez digital a través de la digitalización y transformación digital enfocadas a mejorar la gestión y la innovación en la universidad.

2.9. Gerencia

2.9.1. El Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios

Situación actual

Este personal desempeña un papel decisivo en el buen funcionamiento de la Institución. La función de este colectivo une al resto, imprimiendo la decisiva fuerza motora a toda la Universidad. Sus integrantes están llamados a alcanzar mayores cotas de decisión y autonomía en el proyecto de universidad que queremos.

La cobertura de plazas vacantes con personal externo, restando posibilidades de promoción interna en la escala técnica A1 y escala de gestión A2, desmotiva a este estamento, que ve limitadas sus opciones en la carrera profesional. A ello se suma la falta de concursos de traslados regulares, falta de transparencia en nombramientos y retrasos en la estabilización.

Para que la ULPGC pueda responder a los desafíos presentes y futuros es necesario contar con un estamento motivado y especializado en las diferentes áreas y que cuente con el incentivo de una carrera profesional completa, que no se vea condicionada por intereses políticos.

Propuestas

- Elaborar un mapa de necesidades de PTGAS en cada Departamento, Centro, Facultad, e Instituto de investigación, para diseñar una estructura que se adapte a las demandas actuales.
- Definir perfiles profesionales con competencias específicas que permitan afrontar los retos de futuro, acompañados de programas de especialización y formación continua para el desarrollo de estos perfiles.
- Fortalecer la especialización del PTGAS en las distintas áreas de administración y servicios, impulsando la calidad de su formación continua e incentivando estancias cortas en otras universidades españolas y extranjeras, en igualdad con la formación del PDI.
- Crear un aula de formación continuada que facilite la cooperación con otras universidades e instituciones para fortalecer las áreas de especialización.
- Facilitar y promover la formación en transformación digital, impulsando las competencias tecnológicas del PTGAS para una gestión más eficiente.

- En colaboración con los sindicatos, diseñar incentivos que favorezcan la especialización y se reflejen en la carrera profesional, con una ruta clara para la estabilización del empleo y el ascenso en la escala profesional.
- Desarrollar un sistema ágil y transparente de promoción profesional que retenga el talento y esté alineado con los objetivos de la universidad.
- Junto a sindicatos, poner en marcha las mejoras necesarias para favorecer la conciliación familiar, incluyendo servicios de guardería, espacios acondicionados para la lactancia, entre otros.
- Dotar al PTGAS de espacios de trabajo cómodos y accesibles en proximidad al PDI y a los equipos directivos de Departamentos, Escuelas, Facultades e Institutos de Investigación.
- Diseñar con los sindicatos un método para la evaluación de la eficacia y calidad de los servicios, premiando la excelencia y garantizando el mejor desempeño de los equipos.
- Actualizar el reglamento que regula el teletrabajo, de manera que permita al PTGAS beneficiarse de modalidades laborales flexibles.
- Implementar un plan de acción social que incluya aspectos como la reducción gradual del horario por razón de edad, matrícula gratuita como en otros colectivos, favorecer incentivos como premios de jubilación, etc.
- Promover con la Universidad de La Laguna la creación de la mesa de negociación del PAS funcionario de las Universidades Públicas Canarias.
- Evitar la externalización de tareas y servicios que correspondan al PTGAS.
- Poner en marcha la Asociación de Antiguos Docentes y PTGAS de la ULPGC, con el objetivo mantener y fortalecer el vínculo entre la universidad y sus antiguos miembros, promoviendo su participación en la vida y mejora de la institución. La integración en la asociación supondría una serie de beneficios.

2.9.2. Gestión Económica y Financiera: Estrategia para la Sostenibilidad y Competitividad de la ULPGC

Situación actual

La gestión económica y financiera en una universidad debe enfocarse en la sostenibilidad, eficiencia y en la promoción de su imagen como institución competitiva. En los últimos cuatro años, ha faltado una estrategia fundamentada en análisis riguroso para la captación de estudiantes, limitándose a campañas de publicidad que no reflejan el valor real de la universidad. Desde el curso 2020-2021, con 17.581 estudiantes matriculados en los grados de la ULPGC, el número ha caído a alrededor de 15.450, sin que se haya podido recuperar el total de alumnos perdidos.

A esto se suma una percepción generalizada de gasto excesivo y superfluo en cargos y viajes, así como de desatención en áreas claves como la docencia y en los medios para el PDI y PTGAS. Se han realizado gastos en campañas y eventos que no han aportado valor ni proyección a la universidad, afectando a la calidad y futuro de nuestra universidad.

La paralización de procesos de licitación también ha causado el cierre de cafeterías en varios campus y ha impedido la renovación de contratos para servicios esenciales.

Propuestas

1. Política económica rigurosa y control del gasto:

- Priorizar la estabilización y rejuvenecimiento de las plantillas docentes y del PTGAS.
- Implementar un plan de infraestructuras para el mantenimiento y actualización de instalaciones, priorizando acciones esenciales.
- Incrementar la oferta de becas para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Invertir en el desarrollo y expansión de los campus en Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote.
- Apoyar proyectos que favorezcan la iniciación en la investigación para estudiantes y personal.

2. Gestión experta y eficiente:

- Contar con una Gerencia con experiencia y conocimiento profundo de los procesos de gestión en la función pública, garantizando así una administración eficaz.

3. Análisis de costes:

- Promover el análisis del coste por ECTS en los grados ofertados.

4. Negociación del contrato-programa:

- Negociar con el Gobierno de Canarias un nuevo contrato-programa que sea actualizado anualmente, conforme a la contabilidad analítica y con base en datos de coste reales.

5. Sostenibilidad y eficiencia:

- Fomentar el uso de la administración electrónica para reducir el consumo de papel y minimizar la huella de carbono.
- Reducir la huella ambiental mediante una gestión responsable de residuos y una organización sostenible de los eventos universitarios.

6. Fuentes de financiación adicionales:

- Buscar y establecer fuentes alternativas de financiación para apoyar las iniciativas y proyectos estratégicos de la ULPGC, aumentando así su independencia y capacidad de crecimiento.

3. Resumen de este programa

El programa propuesto para la ULPGC se estructura en áreas estratégicas clave, cada una destinada a reforzar aspectos esenciales para el avance y desarrollo de la universidad.

Para los Estudiantes, se prioriza la igualdad de oportunidades mediante la mejora de ayudas económicas y servicios esenciales, como residencias y comedores, además de promover una mayor accesibilidad y conectividad inter e intracampus y mejorar las condiciones de bienestar en los campus. También se contempla la adecuada dotación en equipamiento de aulas y laboratorios, la creación de salas de estudio 24 horas y la consolidación de alianzas para prácticas externas de calidad.

Para el Personal Docente e Investigador, se busca una mayor estabilidad y planificación de la plantilla, apoyo de la conciliación familiar, evaluación realista de la carga laboral y potenciación de la formación continua. Asegurar la agilidad en la contratación y promover la cercanía de trabajo entre el personal docente e investigador y el personal de gestión y administración como prioridades.

Para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, se propone implementar un plan de carrera profesional con posibilidad de acceso a las máximas escalas a través de la especialización. Promover la estabilidad laboral del PTGAS y potenciar la formación continua. La mejora de las condiciones de trabajo y la implementación de la acción social son también objetivos de este programa.

En el ámbito de la Oferta académica y la docencia, la actualización de los programas académicos se orientará hacia la demanda laboral y social, garantizando la sostenibilidad y el atractivo de la oferta, además de mejorar el sistema de evaluación docente para incentivar la innovación pedagógica.

El eje de la Investigación, Transferencia y Emprendimiento se centra en consolidar el rol de la ULPGC en sectores estratégicos de la economía canaria mediante la colaboración con empresas e instituciones. Se considera clave un mayor apoyo administrativo y financiero para mejorar el posicionamiento en rankings internacionales y fomentar la investigación aplicada. Fomentaremos la conexión con el sector empresarial, con el objetivo de mejorar la empleabilidad egresados y el asesoramiento para la creación de empresas. Se creará una oficina de emprendimiento y pre-incubadoras de proyectos empresariales.

La Internacionalización se promoverá a través del impulso de la movilidad y colaboración intercontinental, con énfasis en la promoción del aprendizaje de idiomas y la creación de titulaciones conjuntas, lo que facilitará el acceso y éxito en programas internacionales. En el eje de Cultura se plantea un enfoque inclusivo que permita desarrollar actividades adaptadas a todos los sectores de la ULPGC, fortaleciendo además la proyección social de la universidad.

En el ámbito de Infraestructuras y Sostenibilidad, se propone una evaluación exhaustiva de las instalaciones para priorizar reformas, mejorar la sostenibilidad y realizar inversiones en eficiencia energética y tecnología avanzada. También se trabajará en la mejora de la accesibilidad y condiciones de habitabilidad, promoviendo la implicación de la comunidad universitaria en acciones sostenibles.

Por último, en Gestión Económica, el enfoque se centra en la sostenibilidad financiera y en la captación de estudiantes a través de estrategias fundamentadas en análisis demográficos y laborales, manteniendo un control riguroso del gasto para asegurar que los recursos se destinen a áreas prioritarias.

En su conjunto, los objetivos de este programa buscan posicionar a la ULPGC como una institución de referencia en la docencia, la investigación, la cultura y la sostenibilidad, reafirmando su compromiso con la comunidad universitaria y con su entorno social y económico. Todo esto sin perder de vista el bienestar del equipo humano, estudiantado, PDI y PTGAS mejorando las condiciones de estudio y habitabilidad en los campus, así como los puestos de trabajo, sean docentes, de investigación, de gestión, de administración o de servicios.

Porque todas las personas que integramos la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria somos una unidad, y este capital humano es, sin duda, nuestra máxima prioridad. Juntos recuperaremos el prestigio que nuestra universidad merece.

Todas las expresiones en este documento efectuadas en género gramatical masculino se entenderán referidas a los dos géneros para aquellos casos en que procedan ambas opciones.



EQUIPO DE GOBIERNO



María del Mar Tavío Pérez

RECTORA

María del Mar Tavío Pérez nació en Las Palmas de Gran Canaria. Doctora en Medicina y Cirugía, inició su formación docente e investigadora como becaria del MEC en el Colegio Universitario de Medicina de Las Palmas de Gran Canaria, adscrito a la Universidad de La Laguna, integrándose en la ULPGC desde su creación en 1989. Es Catedrática de Microbiología desde 2017.

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, ha ocupado varios cargos de gestión y representación en la ULPGC. Ha sido miembro del Comité Asesor de Ciencias Biomédicas de la CNEAI de la ANECA, evaluadora experta de proyectos de investigación HEALTH para la Comisión Europea en Bruselas en tres ediciones anuales, evaluadora en múltiples ocasiones para la Agencia Estatal de Investigación y para proyectos regionales, es editora y revisora de varias revistas científicas nacionales e internacionales.

Coordinadora del Grupo de Investigación Básica y Aplicada en Ciencias de la Salud, su línea se centra en la resistencia a antibióticos y sus bases moleculares. Su larga estancia como Investigadora senior en la Universidad de Harvard cambió su visión académica y la impulsó a la gestión, que inició tras obtener la cátedra. Además, cuenta con otras estancias de investigación en la Facultad de Medicina del Hospital de Londres, en las universidades de Barcelona, de Siena y de L'Aquila. Ha sido profesora invitada por la Universidad de Notre Dame (EE.UU.) y la Universidad de L'Aquila.

Es miembro del Claustro Universitario, del Consejo de Gobierno de la ULPGC y del Consejo Editorial de la ULPGC. Como divulgadora científica y sanitaria, participa activamente en varias tertulias de radio y colabora esporádicamente en otros medios.



Daniela Celia Montesdeoca Ramírez

VICERRECTORADO DE ESTUDIANTES

Profesora Contratada Doctora del Departamento de Enfermería de la ULPGC. Licenciada en Antropología Social y Cultural. Máster en Gestión y Planificación Sanitaria por la ULL y Máster en Salud Pública por la ULPGC.

Ha desempeñado puesto de gestión y planificación en el Servicio Canario de Salud como Subdirectora de dos Zonas de Salud de Gran Canaria. Es Vicedecana de Estudiantes y Coordinadora de la Titulación de Enfermería en la sede de Gran Canaria en la Facultad de Ciencias de la Salud. Ha sido docente en las titulaciones de Fisioterapia, Medicina y Enfermería, titulación en la imparte docencia actualmente. También es docente en el Máster en Bioética y Bioderecho de la ULPGC. Es coordinadora de dos proyectos de Innovación Educativa en esta universidad, uno de ellos con mención de excelencia.

Ha sido promotora y presidenta del Comité Organizador de las II Jornadas Académicas de Enfermería de la Macaronesia en la ULPGC, estrechando lazos docentes con Madeira, Azores y Cabo Verde.



María del Pino Palacios Díaz

VICERRECTORADO DE PROFESORADO

Es Profesora Titular de Universidad Docente de la ULPGC y Acreditada a Catedrática de Universidad en 2023. Es Vicedecana de Calidad e Igualdad de la Facultad de Veterinaria desde 2020. Ha sido miembro electo de la Junta de Personal Docente e Investigador ocupando los puestos de coordinadora de la Comisión Académica, Secretaria y Presidenta, participando en la negociación del programa Docencia, y su seguimiento hasta 2020. Ha sido miembro del Claustro y del Consejo de Gobierno de la ULPGC. Es vocal de la comisión de Acreditación ANECA C10, del Comité Asesor de la Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa y del Comité Asesor del Instituto Canario de Investigaciones Agrarias.

Ha sido miembro de Comités de Expertos de la Consejería de Agricultura del Gobierno de Canarias, de la Red de Excelencia del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, de Comité técnico y Jurados de diferentes premios y evaluadora de los Premios Latinoamérica Verde.

Ha publicado 42 artículos científicos, en 26 libros y tiene 90 aportaciones a congresos. Ha dirigido 3 tesis doctorales. Cuenta con 3 sexenios de investigación y 3 tramos de Investigación reconocidos por el Gobierno de Canarias. A ello se suman premios a la divulgación científica y el reciente reconocimiento del Consejo Insular de Aguas en 2023. Ha sido revisora de revistas científicas JCR y Scopus. Es asesora científica del Consorcio Insular de Aprovechamiento de Aguas Depuradas de Gran Canaria. Ha sido evaluadora de proyectos de Investigación para Portugal, Argentina, Italia, UE y la Comunidad Autónoma Andaluza. Es miembro de la Comisión de Evaluación del Ministerio español (panel ANEP) 2007-2024.



Pilar García Jiménez

VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y OFERTA FORMATIVA

Pilar García Jiménez es Doctora en Ciencias del Mar. Es actualmente profesora Titular en el área de Fisiología Vegetal. Ha sido Vicedecana de Calidad de la Facultad de Ciencias del Mar, llevando la certificación del sistema de gestión de calidad de la Facultad, el proyecto piloto de desarrollo del nuevo formato del Manual de Sistema de Gestión de la Calidad y el Manual de Procedimientos.

Cuenta con 4 sexenios de investigación. Desde 2013 es responsable de la línea de Microbiología Ambiental. Ha dirigido proyectos competitivos a nivel europeo, nacional, y autonómico, y colaborando en convenios con la administración y empresas privadas. Ha supervisado 7 tesis doctorales, con una pendiente de defensa en 2025. Posee 2 patentes y una tercera en trámite.

En el ámbito de la innovación docente, ha sido investigadora principal en un proyecto para el fomento de la cultura científica, tecnológica y de la innovación, así como, en un proyecto de carácter internacional. Su producción académica incluye varios capítulos de libro y artículos relacionados con la propuesta e implementación de herramientas de innovación.



Pablo Dorta González

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPRENDIMIENTO

Pablo Dorta González es Catedrático de Métodos Cuantitativos en Economía y Empresa, vinculado al Instituto Universitario de Turismo y Desarrollo Sostenible (TIDES). Entre otros cargos académicos desempeñados en la ULPGC, ha sido Subdirector de la Escuela de Doctorado, Coordinador de Calidad, Responsable de la Unidad de Bibliometría y Coordinador de la Sociedad y Liga de Debate Universitario del Consejo Social. Asimismo, ha sido Evaluador de la Agencia Estatal de Investigación y Miembro del Comité Editorial de cuatro revistas científicas de impacto indexada en Journal Citation Reports.

Es autor en más de 50 artículos en revistas indexadas en JCR, 8 libros y manuales docentes, varios capítulos de libros, además de numerosos artículos de divulgación científica.

Su línea de investigación se centra en Estadística e Investigación Operativa, muy centrada actualmente en Evaluación de la Investigación, analizando la influencia de diferentes factores en el impacto de las publicaciones científicas.



Francisco J. Alonso Almeida

VICERRECTORADO DE INTERNACIONALIZACIÓN Y CULTURA

Catedrático de Filología Inglesa. Ha sido secretario, jefe de servicio y director del departamento de Filología Moderna de la ULPGC. Es Licenciado en Filología Anglo-germánica (Inglés) por la Universidad de La Laguna y por la ULPGC. Realizó un MPhil (by Research) en la Universidad de Glasgow y se doctoró en Filología inglesa por la ULPGC, obteniendo en ese mismo año el Premio Canarias a Jóvenes Investigadores.

Dirige el grupo de investigación "Discourse, Communication & Society," enfocado en la filología inglesa, francesa, alemana, y la traducción e interpretación con una perspectiva social. Ha liderado y participado en numerosos proyectos de investigación competitivos y ha realizado estancias internacionales en instituciones como la Katholieke Universiteit Leuven (Bélgica) y la Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (Italia). Colabora con universidades españolas y extranjeras en investigación y desarrollo docente y ha supervisado numerosas tesis doctorales, tesinas y trabajos de fin de grado. Ha publicado en revistas internacionales de alto impacto y editoriales de prestigio. Ha sido editor de revistas científicas de relevancia en lingüística y actualmente codirige la Revista Española de Lingüística Aplicada, indexada en JCR. Ha colaborado como evaluador para agencias científico-tecnológicas tanto nacionales como internacionales. Tiene 4 sexenios de investigación.



Gabriel Jesús Estévez Guerra

VICERRECTORADO DE LOS CAMPUS DE FUERTEVENTURA Y LANZAROTE

Profesor Contratado Doctor del Departamento de Enfermería de la ULPGC. Máster en Gerontología social. Licenciado en Sociología.

Ha desarrollado tareas de gestión tanto en la Facultad de Ciencias de la Salud en la Comisión de Asesoramiento Docente de Enfermería, en comisiones de calidad y del programa mentor y colaborando en programas de movilidad, entre otras.

Es doctor por las Universidades de Santiago de Compostela y de A Coruña en el ámbito de la Gerontología, en el que desarrolla su trabajo de investigación. Ha sido autor de numerosas publicaciones y comunicaciones en congresos nacionales e internacionales y participado en múltiples proyectos de investigación. Cuenta con un sexenio de investigación reconocido por la CNEAI.



Carlos M. Travieso-González

VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURAS, PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SOSTENIBILIDAD

Catedrático de Universidad. Posee 3 Sexenios de investigación y 4 quinquenios docentes. Es Director del Departamento de Señales y Comunicaciones de la ULPGC desde 2017 y ha sido Subdirector de Relaciones Internacionales e Institucionales de la ETSI de Telecomunicación y Subdirector de Grado y Posgrado en la Escuela de Ingeniería de Telecomunicación y Electrónica de la ULPGC.

Sus líneas de investigación incluyen el procesado de señales/imagen/video/sensores y aplicaciones de reconocimiento de patrones, en innovación educativa. Ha participado en 54 proyectos y convenios de investigación nacionales e internacionales y cuenta con más de 500 publicaciones, más de 100 en revistas indexadas (WoS-JCR). Es coautor de 4 libros, editor en 26 libros de actas de congresos y editor de 8 Special Issue de revistas indexadas, y 24 publicaciones docentes. Ha sido invitado en 34 ponencias en congresos internacionales o eventos y presidente en 19 congresos internacionales. Ha dirigido 12 Tesis doctorales. Es inventor en 7 patentes en la OEPM. Ha sido evaluador de propuestas de proyectos para Horizon Europe en 3 programas, H2020 en dos programas, Medical Research Council (MRC - UK), ANECA (Programas HOMOLOGA y ACREDITA), Agencia Española de Investigación (AEI - España), Fundación Croata para la Ciencia (HRZZ - Croacia), Agencia Nacional de Investigación (ANR - Francia), DAAD en España (Alemania), Consejo Nacional de Investigación de Letonia (Latvian Council of Science - LCS), Gobierno Argentino e Instituciones Colombianas.



Rafael Ángel Arteaga Ortiz

SECRETARIO GENERAL

Profesor Titular de Universidad del Departamento de Física de la ULPGC en el área de Física Aplicada. Es Licenciado en Ciencias Físicas por la Universidad de Zaragoza y Diplomado en Óptica y Optometría por la Universidad Politécnica de Cataluña. Asimismo, es Experto Universitario en Alta Dirección Universitaria y Experto Universitario en Docencia Universitaria por la ULPGC. Ha sido Vicedecano secretario técnico en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, y actualmente es Vicedecano de Calidad e Innovación Docente y Nuevas Tecnologías en la Facultad de Ciencias de la Salud. Ha ejercido y ejerce las funciones de secretario o presidente en numerosas comisiones.



Humberto Martínez García

GERENTE

Ingeniero Superior de Organización Industrial. Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

Funcionario de Carrera de la Administración Local desde 1982, con amplia experiencia técnica, directiva y de gestión en la administración pública.

Ha sido profesor de cursos de extensión universitaria en la ULPGC.

PRIORIDAD ABSOLUTA:

EL EQUIPO HUMANO

LIDERAZGO NACIONAL E INTERNACIONAL

GESTIÓN EFICAZ y EFICIENTE

DIÁLOGO PARTICIPATIVO

TRANSPARENCIA 100%

DESARROLLO DE LOS CAMPUS

SOSTENIBILIDAD

RACIONALIDAD EN EL GASTO