

Universidad de La Laguna

PROGRAMA ELECTORAL
de
Francisco Mauricio Domínguez

Abril 2003

INTRODUCCIÓN

Entendemos que un programa de gobierno universitario debe contener el conjunto de las propuestas que se ofrecen como opciones a la Comunidad Universitaria, estar articulado en planes de actuación durante un período concreto, y explicar cómo y quienes han de llevarlo adelante. Ese es el contenido de las siguientes páginas.

Se exponen aquí nuestras opciones en política universitaria, mostrando una amplia gama de ideas que pensamos es posible desarrollar en los próximos años, y con las que tenemos la firme convicción de que se pueden aportar **soluciones a viejos problemas, respuestas a los interrogantes actuales y un nuevo horizonte de modernización y de futuro para nuestra Universidad.**

Como es natural, las propuestas parten de un análisis de la situación actual. Es inevitable, por ello, que contengan críticas y discrepancias con quienes han tenido la responsabilidad de gobernar nuestra institución en los últimos años.

Quiero señalar, sin embargo, que no es la nuestra una mera respuesta a los actuales gobernantes, ni nos definimos por una simple oposición a las otras candidaturas que se presentan. Todos los que configuramos nuestra candidatura manifestamos nuestro profundo respeto a cuantos han gobernado, con mayor o menor acierto, la Universidad de La Laguna hasta el presente, y a quienes tienen la generosidad de presentarse como candidatos al rectorado. Me separa hoy de ellos lo que más nos une: la universidad. Nuestro éxito será siempre que entre todos construyamos la mejor Universidad.

El programa se expone se soporta en algunas ideas básicas, que inspiran las iniciativas y configuran el modo de desarrollar nuestras propuestas. Creo que es importante comenzar por ellas, en la medida que permiten la mejor comprensión de todo lo que expondré después.

La idea central sobre la que se articula esta candidatura es la de dar respuesta al compromiso de la Universidad con la sociedad canaria. **Entendemos que la Educación Superior en Canarias, y muy especialmente nuestra Universidad, necesita un impulso renovador que supere la mera gestión del quehacer universitario.** Pensamos que una mirada crítica a nuestro quehacer, debe hacernos ver que no estamos desarrollando muchas de las potencialidades que existen en nuestra Institución. Y la sociedad Canaria nos necesita y nos lo demanda. **Por ello, nuestro propósito es pasar al primer plano de la actividad institucional de la Universidad, la calidad de la docencia y de la investigación,** que son los máximos compromisos que tiene la Universidad.

La segunda idea motriz, es que estamos convencidos de que **en la Universidad se gobierna con las personas, no a las personas.** Muchas de nuestras propuestas y de nuestro método de trabajo tienen que ver con esta idea. Por convicción, nos proponemos gobernar contando con todos. **Escuchando las opiniones de los universitarios de primera mano,** y no

sólo en los órganos de representación. **Desde ahora, adquiero el compromiso de que, en el caso de resultar elegido, mantendré varias veces al año, en los diferentes centros y servicios de la casa, reuniones con los representantes de los tres sectores de la comunidad universitaria, profesores, estudiantes y PAS, para conocer en directo sus problemas, sus inquietudes, sus iniciativas y sus quejas.**

La tercera consideración relevante, es que **nuestra candidatura nace y se estructura como una candidatura de integración**: Es una candidatura que quiere superar las siglas, y el enfrentamiento, entre los grupos claustrales.

Estas dos últimas ideas, deben generar **un nuevo estilo de gobierno** que entendemos que es una necesidad básica de la Universidad. Un estilo de gobierno más abierto a todas las personas, a todas las ideas, vengan de donde vengan, con sensibilidad hacia todos los problemas, con voluntad de resolver todos los enfrentamientos.

Un estilo en el que, por ejemplo, en los órganos de gobierno no se secuestre la voz y el voto de los sectores que no apoyan al rector, haciendo abuso de las mayorías que la LOU autoriza. O en el que se pretenda restringir el voto de algunos colectivos, como es el caso de los asociados contratados al amparo de los convenios con las instituciones sanitarias.

Pensamos que estamos en condiciones de gestionar la Universidad de un modo distinto y mejor de lo que viene ocurriendo en la actualidad, pero eso, por sí solo, no sería bastante. **Nuestra Universidad no solo necesita nuevos gestores. Necesita nuevas ideas, fijar sus objetivos institucionales, apuestas de futuro y un nuevo estilo de gobierno. En definitiva un modo de hacer las cosas que genere respuestas reales y profundas, no coyunturales, a las cada día más complejas demandas de la sociedad.**

El progreso de una institución como la nuestra consiste habitualmente en dar muchos pequeños pasos en la dirección correcta, más que en dar un solo gran salto.

Es por eso, que la definición de la dirección correcta es la tarea prioritaria, nuestro objetivo primordial inmediato y nuestro compromiso. Para conseguirlo es necesaria **la apertura de un amplio debate institucional que fije los objetivos estratégicos de la Universidad**, los cuales deberán estimular y ser coherentes con los que precisan nuestras islas.

Las conclusiones de ese debate, actualmente inexistente, en materia de política de profesorado, calidad de la docencia y de la gestión, el mantenimiento y las inversiones en grandes infraestructuras y las iniciativas institucionales en investigación, desarrollo e innovación, deberán guiar nuestra política.

Resumiendo lo anterior, proponemos un método de trabajo que se asiente en los siguientes criterios:

1. **Tener noticias de primera mano.** Y ya expliqué los compromisos concretos, de visitas periódicas a los centros y servicios, que adoptamos.
2. **Apertura de un amplio debate institucional que nos permitirá fijar los objetivos estratégicos de la Universidad.**

3. **Una profunda mejora de nuestra organización que nos permita dar muchos pequeños pasos en la dirección correcta.**

En los próximos años, esta Universidad se verá inmersa en **la adaptación** a dos importantes procesos: el que se deriva de **la Ley Orgánica de Universidades** y el que viene generado por **la convergencia europea de la educación superior**. Si la difícil adaptación al primero será objeto de un desarrollo pormenorizado a lo largo de esta exposición, la implantación del segundo será una ocasión más, no exenta de dificultades, de **anclar nuestra universidad en niveles de calidad, en docencia, investigación y gestión, homologados internacionalmente**.

Por encima de visiones estrechas, de excusas fáciles y provincianas, nos comprometemos en la búsqueda de la excelencia en todas las facetas de la vida universitaria. Somos ambiciosos y no nos vamos a conformar con ser una universidad más. Convencidos de la trascendencia social de nuestra labor no podemos fijarnos objetivos por debajo de lo que Canarias necesita.

Una Universidad comprometida con la sociedad que le rodea, no puede dejar de devolverle a ésta lo mejor de las capacidades de sus miembros. Y debe hacerlo con las características peculiares de esta Institución: **Sistemáticamente, de un modo socialmente responsable y con proyección de futuro. Y queremos hacerlo buscando la excelencia y garantizando la equidad.**

Pasamos a comentar los diferentes aspectos del programa en las grandes áreas de actuación.

PLANIFICACIÓN ECONÓMICA.

La Universidad de La Laguna necesita redefinir su marco de relaciones con la administración de la Comunidad Autónoma Canaria, hecho que tiene su expresión más clara en el modelo de financiación de las Universidades.

La historia de las normativas que han sustanciado la financiación de las universidades canarias ha pasado por diferentes alternativas con éxito dispar (Plan Universitario de Canarias, PIUC, Ley de Plantillas y Titulaciones). Y a día de hoy viene marcada por una derivación de la Ley de Plantillas y Titulaciones, que son los Contratos-Programa, que, teóricamente, definen la financiación de las Universidades con carácter plurianual. La larga y compleja discusión del II Contrato-Programa, actualmente en vigor, confirmó la necesidad de reflexionar sobre el método seguido y proponer cambios al mismo.

Nuestro análisis nos dice que hay que caminar hacia una Ley de Financiación de las Universidades. El rango de Ley no es una cuestión menor, en la medida en que debe ser el Parlamento Canario, donde reside en último término la soberanía popular en Canarias, quien determine la aportación de la sociedad a la Universidad.

Análisis del modelo de financiación actual.

En la Ley de Plantillas y Titulaciones, y en cierto sentido como un apéndice de ella, se establecía que el marco económico de las Universidades vendría fijado por los Contrato-Programa que debería firmar la administración de la Comunidad Autónoma con las Universidades Canarias.

Estamos profundamente en desacuerdo con el modelo seguido, por lo siguiente:

La Ley de Plantillas y Titulaciones pretendía ser exactamente lo que se enuncia en su nombre, y no otra cosa. Los Contratos-Programa han intentado abordar estas otras necesidades que están fuera del marco que la Ley había configurado. En nuestra opinión, esto es un error jurídico y político de enormes consecuencias.

Para intentar solucionar lo dicho, se ha establecido lo que se ha venido llamando el Plan de Financiación de las Universidades. Este Plan no tiene soporte normativo alguno, y sin embargo se articula sobre los Contratos-Programa. Pero con compromisos que van fuera y más lejos de los que estos pueden contener legalmente.

Los Contratos-Programa se han revelado como una herramienta sin fuerza normativa suficiente para obligar a las partes que lo firman, de modo que del incumplimiento de los compromisos no se derivan acciones correctoras o sancionadoras. De tal manera esto es así, que se acaba hablando de porcentajes de cumplimiento, en abierta contradicción con la naturaleza misma de un contrato. En la medida en que los Contratos-Programa dependen del poder ejecutivo, y no del legislativo, se está sujeto a los vaivenes de la política

autonómica, en contradicción con el pretendido objetivo de marco de estabilidad presupuestaria.

La comisión de seguimiento, creada al efecto, no realiza evaluaciones del cumplimiento de objetivos, ni propone cambio alguno cuando la ejecución muestra necesidades de cambios. Carecemos, en este sentido, de la flexibilidad necesaria para atender las exigencias de la gestión universitaria.

Para la firma del primer Contrato-Programa hizo falta que trascurriera un año largo de negociaciones. La firma del segundo costó más de dos. La realidad demuestra que la Universidad está casi más tiempo sin Contrato-Programa que con él, y esto es simplemente absurdo. Resulta paradójico que después del indudable esfuerzo económico de la administración autonómica lleguemos a una situación de profunda insatisfacción.

Hay que decir, por último, en este breve análisis, que la aprobación de la LOU incide también en el aspecto económico. Un análisis meramente técnico conduce, sin duda, a la necesidad de la sustitución de la Ley de Plantillas y Titulaciones por otra que contemple la nueva realidad, tanto de las plantillas como de las titulaciones.

Por todo lo anterior, pensamos que la financiación global de las Universidades debe venir amparada por una Ley que contemple, como una parte, a las Plantillas y las Titulaciones, pero que lo haga así mismo con los muchos otros aspectos de las necesidades Universitarias.

Propuesta de un nuevo sistema de financiación.

Proponemos que la financiación de la universidad se establezca en una Ley de Financiación de las Universidades Canarias, que contenga para su materialización, como elementos coordinados, los siguientes aspectos:

1. **Un Plan Marco de Plantillas, con apartados diferenciados para el profesorado y el PAS**, contemplándose en él las necesidades derivadas de la docencia (tanto de las titulaciones implantadas como de las que se propongan), y las derivadas de la promoción, formación y estabilidad en ambos colectivos.
2. **Un Plan de Implantación de Nuevas Titulaciones y de Reforma, en su caso, de las Actuales.**
3. **Un Plan de Inversiones Universitarias**, en el que se incluyan los edificios e infraestructuras de alto coste, aprovechando lo mucho y bueno que se puede recoger del que actualmente finaliza.
4. **Un Sistema de Financiación de los Gastos Corrientes** de las universidades, con criterios de excelencia en la gestión, y que contenga también **los compromisos en materia de becas, residencias, extensión universitaria**, etc.
5. **Un Plan de Modernización, Equipamiento y Mantenimiento**, de las Infraestructuras Universitarias, que permita la actualización constante de nuestras infraestructuras en todos los aspectos, y el establecimiento de dotaciones económicas que eviten su deterioro.

Así mismo, debe contener las previsiones de **conexión con otras iniciativas legislativas y planes, en el seno de la Comunidad Canaria, como los derivados de los planes de desarrollo regional, los planes de I+D+I, los planes de implantación de la Sociedad de la Información**, etc.

Si tras el debate oportuno, con las incorporaciones y correcciones que se estimen necesarias, la comunidad universitaria apoya estas propuestas, me comprometo a luchar por poner en marcha las iniciativas precisas para que nuestra Comunidad Autónoma apruebe este modelo de financiación.

INVESTIGACIÓN

A lo largo de los últimos veinte años la Universidad de La Laguna ha experimentado un profundo cambio en su actividad investigadora. La conjunción de distintos factores, ha generado un ambiente generalizado que considera a la investigación como un valor distintivo de la labor universitaria. Si con anterioridad a 1983, la investigación de calidad era más la excepción que la regla, es a partir de esta fecha cuando se ponen los cimientos del actual desarrollo investigador, consiguiéndose que el grueso de la Universidad esté en condiciones de hacer investigación de alto nivel.

Un factor decisivo ha sido el contar con una plantilla de Personal Docente e Investigador amplia y estable. La LRU supuso la posibilidad, bien aprovechada por nuestra Universidad, de disponer de esta plantilla, a través de una política constante llevada adelante por los Equipos de Gobierno de la época. La política de funcionarización permitió que hubiera profesores estables en condiciones de dirigir investigación. El plan de plantillas del año 89, permitió la entrada en la Universidad de un buen número de profesores, sobre todo en las áreas menos dotadas. La Universidad pasó de tener menos de mil profesores, en 1989, a más de mil quinientos, en 1995. El acuerdo de estabilidad del año 90 permitió que existiera un marco temporal suficiente para acceder al doctorado. La política de dedicación docente propició, así mismo, que el profesorado de Escuela dispusiera de las condiciones para hacer investigación.

El conjunto de políticas mencionado ha hecho que, en muchas áreas se haya alcanzando la “masa crítica” de investigadores suficiente para que, de un lado, se formen grupos de trabajo, imprescindibles en la mayoría de los casos para una investigación de calidad, y de otro, se hayan podido organizar mejor las diversas tareas universitarias, y disponer de una dedicación más amplia a la investigación, también cuando ésta tiene un carácter más individual. No es, desde luego, una cuestión sólo de cantidad, pero la generalización de la Investigación a la inmensa mayoría de las áreas, se suele producir cuando las condiciones de trabajo y el tamaño de los grupos son suficientes para que se genere en el ambiente el “efecto arrastre”, que hace que todos se involucren en las tareas investigadoras.

Este proceso se vio favorecido, a finales de los noventa, por la aparición, a nivel estatal, de los Planes de Investigación, que empiezan a aportar la financiación necesaria. En la Universidad se establecen algunos servicios de carácter general, y en menor medida, se consigue el personal del PAS dedicado a atenderlos. Algunas iniciativas de la Universidad, orientadas a fomentar la creación de grupos competitivos han tenido una no pequeña y muy positiva influencia.

Es nuestro profesorado actual, incentivado además por el hecho de que su propia promoción está vinculada a la investigación, el que ha protagonizado el salto cuantitativo y cualitativo en nuestra Universidad, que en no pocos casos está presente ya, sin complejos, en el ámbito internacional.

Sin embargo **hay que desbloquear el estancamiento en el crecimiento de las plantillas, establecer iniciativas institucionales para apoyar y canalizar las inquietudes de los investigadores, corregir las disfunciones en las convocatorias, estructurar la plantilla del PAS dedicada a los Servicios de Apoyo a la Investigación, definir las políticas de captación de recursos, redefinir el papel de la OTRI y de la Fundación Empresa-Universidad, etc.**

Es cierto que ni la valoración social, ni el tejido industrial, ni la cultura empresarial en Canarias favorecen demasiado las iniciativas investigadoras. Pero no podemos esperar a que esto cambie por sí sólo, sin grave peligro de perder el trabajo, mucho y bueno, que nos ha costado llegar hasta aquí.

Por ello, para prestar un mejor servicio, la investigación en la Universidad de La Laguna necesita un relanzamiento desde el punto de vista de su organización y su financiación.

Como en casi todos los temas relacionados con nuestra Universidad es necesario contemplar las actuaciones en los planos externo e interno, así como aprovechar la nueva ordenación legal impuesta por la LOU para mejorar nuestras posibilidades como institución.

Respecto al Plano Externo.

Dentro de los tres niveles en los que se financia la investigación, el europeo, el estatal y el autonómico, es en este último en el que tenemos mayor capacidad de influencia.

En nuestra Comunidad, el elemento central de la discusión actual gira sobre el **Plan Canario de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I)**. El Plan se establece al amparo de la Ley Canaria de Investigación, de la cual es el elemento central. Todo ello como análogo autonómico de la Ley y el Plan Nacional de Investigación.

Se ha de hacer notar que **la Universidad, como institución, no ha hecho propuestas al plan**. Las propuestas y las críticas han sido iniciativas individuales o de colectivos organizados, sin dependencia orgánica. Esta carencia, es un enorme déficit de nuestra universidad, y más si se tiene en cuenta que en ella se realiza la mayor parte de toda la investigación en Canarias. La ausencia de propuestas por parte del Consejo de Dirección saliente es un déficit que hay que subsanar.

En el caso de la investigación, como en casi todos los aspectos de gobierno, no podemos limitarnos a gestionar la burocracia de modo más o menos eficiente. Se necesitan ideas, impulso renovador y evitar los discursos autocomplacientes que puedan enmascarar una realidad, que no es la que deseamos.

No debe olvidarse que la Ciencia, entendida como “pasión por el conocimiento”, responde, en general, al impulso individual o colectivo de unos investigadores sumergidos en un ambiente favorable. Y ese ambiente debe estar estimulado por los que tienen la responsabilidad de gobernar.

Como idea de partida, quisiera señalar que la planificación debe contener un **programa general de apoyo a la investigación básica**, soporte de todo el

resto, y sin la cual tendríamos los pies de barro en este campo. Las Universidades públicas son, lógicamente, el sitio natural de esta investigación.

Pienso que no hay solución de continuidad entre la investigación básica y la aplicada. No puede caerse en el falso debate entre investigación básica y aplicada. En cualquier país desarrollado esa discusión está superada. Ambos tipos de investigación son necesarias. La primera es fundamento de la segunda. No creo que debamos despistarnos en este debate teórico. El problema está en las cantidades que se destinan a la investigación y en la organización de ésta.

Toda la planificación en este campo debe orientarse a incentivar determinadas líneas, nunca a imponer o evitar las iniciativas que surgen del dinamismo de la comunidad universitaria, auténtica protagonista del proceso.

Puesto que no se parte de cero, es necesario tener presente que hay en nuestra Universidad iniciativas con larga tradición, personas formadas en muy diversos campos, grupos consolidados e infraestructuras que es preciso, mantener, incentivar o actualizar. Mal haríamos si no entendiéramos que nuestro mejor capital son los investigadores que ya tenemos formados y trabajando a alto nivel.

Por lo anterior, es imprescindible elaborar (e intentar consensuar con el Gobierno Canario) una propuesta, sobre la estructura del Plan Canario de I+D+I, sus prioridades y su gestión. Eso es lo que no tenemos. Y hay que empezar por aquí.

Siguiendo el método antes anunciado, para la elaboración de esa propuesta al Plan Canario de I+D+I, se requiere un debate interno organizado actualmente inexistente.

Para su estructuración, no podemos olvidar que proponemos seguir los siguientes principios:

1. Principio estratégico básico.

La existencia de grupos de investigación en Canarias es un bien en sí mismo. No es sólo lo que se produce de modo inmediato, sino la potencialidad de producir, lo que siempre se ha de mantener. Esta visión, que entendemos estratégica, no puede perderse de vista.

2. Organización por áreas.

Los grupos de investigación están estructurados y divididos por áreas. Es en el seno de éstas donde deben definirse, en primer lugar, las prioridades. Porque es importante mantener y potenciar una estructura amplia de investigación que cubra las diferentes áreas.

3. Interés material o social.

Obviamente el dinero público debe redundar en la obtención de beneficios culturales, materiales o sociales, prioritariamente para Canarias, con especial acento en los aspectos que propician la igualdad de oportunidades.

La competencia en la definición de las líneas prioritarias de investigación le corresponde legítima y democráticamente al Gobierno. Pero es ineludible el papel de la universidad como generadora de orientaciones e iniciativas. Y el papel de los gestores de la Universidad es explicar y defender las propuestas que surgen de nuestros investigadores.

4. Apoyo y complementariedad.

Debe tenerse en cuenta que el Plan Canario se enmarca en el tercer nivel de la estructura de financiación de la investigación. Se trata, por tanto, de que cubra los huecos de los dos primeros niveles, apoye a los grupos existentes y estimule sus iniciativas cuando, siendo de calidad, no quedan cubiertas por los planes europeos y estatales.

Además, también existen líneas de investigación que padecen un déficit crónico en nuestra Universidad, y que hay que detectar y poner en marcha.

5. Responsabilidad.

Puesto que la Universidad recibe fondos del sector público y del privado, hemos de ser rigurosos en las propuestas de líneas prioritarias, por lo que ello significa de responsabilidad social, no proponiendo como tales aquellas de dudosa realización, o de retornos ambiguos y oscuros. Es importante generar confianza en que la inversión en nuestra investigación es productiva.

Respecto al Plano Interno.

En primer lugar, dos cuestiones básicas.

1. De todo lo ya dicho, resulta claro que lo primero que se debe hacer es establecer el marco y los mecanismos necesarios para que la universidad genere sus criterios en materia de investigación. Es esta la tarea prioritaria de los órganos de Gobierno en materia de investigación, y no la mera tramitación de convocatorias.
2. Es responsabilidad de los órganos de gobierno (no delegable) el funcionamiento de los Servicios de Apoyo a la Investigación, los Servicios Generales, el mantenimiento de los bancos de datos al día y la coordinación de las diferentes unidades en las que se realiza la investigación: Departamentos, Grupos de Investigación e Institutos Universitarios de Investigación, fundamentalmente.

En este Plano Interno, creemos que es preciso explotar nuevas posibilidades, mediante las siguientes acciones:

1. Creación de un Parque de Investigación y Desarrollo

Parece ser que una de las claves del Plan Canario de I+D+I es el establecimiento de mecanismos que faciliten o propicien que la empresa privada participe, en Canarias, de las inversiones en Investigación. Ya que, según todos los indicadores, son de las más bajas del Estado, que a su vez

son de las más bajas de los países desarrollados (OCDE). Esto significa que el mundo empresarial debe conocer lo que la Universidad le puede ofrecer en esta materia, que lo valore como útil, y que cuente con los incentivos, fiscales, o de otro tipo, que le animen a invertir en esta dirección.

La Ley Orgánica de Universidades, por otro lado, establece la posibilidad de la creación de estructuras mixtas de investigación de la Universidad con otros organismos, y la eventual creación de empresas. Es esta una posibilidad nueva que es necesario estudiar para establecer las bases de su posible desarrollo.

La Universidad, en coordinación con el Gobierno Canario debe, por tanto, explorar las posibilidades, aquí en Canarias, de la implantación de estas entidades, y el posible aprovechamiento de las singularidades fiscales de nuestras islas. Por ello, nos proponemos como objetivo estudiar, y en su caso desarrollar, un Parque de Investigación y Desarrollo como instrumento para la generación e implantación de entidades mixtas de I+D. El Parque estará abierto a todas las áreas de investigación: tecnológicas, experimentales, salud, sociales y humanísticas, pues todas ellas precisan de infraestructuras de comunicaciones y servicios para su buen funcionamiento. El Parque, en sí mismo, es un escenario material y jurídico, si se quiere vacío inicialmente, en el que se situarán las entidades de I+D contando con los medios adecuados para hacerlo.

El objetivo es optimizar recursos y generar las estructuras que permitan la Investigación, el Desarrollo y la Innovación en condiciones de excelencia, y adecuadamente coordinados con la docencia y la investigación en la Universidad.

Se trataría de captar nuevos recursos, tanto del sector privado, como del público –singularmente de otras entidades distintas de la Consejería de Educación - para que la implantación de estas estructuras sea posible sin ir en detrimento de la financiación ordinaria de la Investigación.

La puesta en marcha de esta iniciativa exige, por un lado, la coordinación y la ayuda de los poderes públicos (para disponer de suelo y la implementación de infraestructuras), y del sector privado (al que hay que convencer de la rentabilidad de este tipo de instrumentos). Pero sobre todo, exige un plan de actuación claro desde el punto de vista universitario, superando determinadas rigideces de nuestro funcionamiento habitual.

El reto, es conseguir que las empresas identifiquen a la ULL como el "socio" que necesitan para el desarrollo de sus proyectos y como un "aliado" en su proceso de innovación.

2. Desarrollo de planes de movilidad.

La LOU, reflejando una tendencia constatable de todo el sistema universitario europeo, hace hincapié en la necesidad de la movilidad del personal Docente e Investigador, como un instrumento para la mejora de la calidad. La propia Ley prevé la singularidad de territorios como el nuestro. En este marco, es preciso implementar planes de movilidad concretos, establecidos con criterios y objetivos coherentes con el resto de la planificación de la investigación. La diversidad de situaciones personales y de las áreas, exige generar propuestas

definidas de actuación en esta materia. Es en los órganos de debate, como el Claustro y la Junta Consultiva, y en los de gobierno, como el Consejo de Gobierno, en los que se deben discutir las propuestas y fijar los mecanismos, bajo la coordinación del Vicerrectorado correspondiente.

3. Contratación de Personal Investigador.

Hay que explorar y regular la posibilidad, que abre la LOU, de contratación de personal investigador, tanto estable, como para proyectos concretos, y de personal técnico de apoyo a la investigación, atendiendo a las características de los distintos campos científicos. Su inserción en la estructura universitaria debe producirse favoreciendo su integración en los actuales sistemas de funcionamiento, y sin disonancias.

4. Becarios.

Mención especial, en este apartado, merece la figura del becario predoctoral. Es un hecho reconocido que este personal, en formación pero con alta capacidad de producción científica (según la Asociación de Becarios de Canarias, sus aportaciones representan más del 50% de la producción del sistema científico español), desarrolla su actividad en un clima de incertidumbre y precariedad. Y esto a pesar del hecho de que estos jóvenes científicos, trabajadores altamente cualificados, son un capital humano fundamental para el desarrollo económico y el progreso social moderno de los países. Siendo así, constituye una contradicción que por la vía de la legislación (nacional y autonómica) no se estimule ni fomente la formación de este personal, y se persista en mantener una visión restrictiva de la naturaleza y calidad del trabajo, de este colectivo. **Entendemos que su actividad es trabajo, y por eso defendemos un modelo en el que como tal se considere desde el primer momento, tanto en lo que se refiere a retribuciones, como a derechos sociales.** Aunque las competencias sobre estas materias no están en la universidad, sí podemos **elaborar un Estatuto del Personal Investigador en Formación de la ULL**, que contemple la situación de los predoctorales y sus derechos en la línea de lo expresado antes. En dicho Estatuto se reconocerán los derechos, representación y participación de este colectivo en los órganos colegiados de la ULL, derechos de propiedad intelectual, coberturas sociales complementarias, etc.

Otros aspectos.

1. Para el correcto seguimiento de la investigación, es necesario contar con un sistema de indicadores bien organizado, y con las bases de datos que permitan implementarlo, permanentemente actualizadas. Así mismo, los mecanismos de transmisión de toda la información deben optimizarse, de modo que los investigadores no pierdan parte de su tiempo en ello, ni pierdan posibilidades por falta de información.

2. El apoyo administrativo y de personal especializado a las tareas de investigación, debe ser una prioridad a la hora de configurar las plantillas del PAS. Se trata de que los investigadores no tengan que perder el tiempo en tareas que no les son propias. Esto incluye desde personal laboral cualificado para el manejo de determinados aparatos, hasta servicios de traducción y de secretaría, que eliminen la burocracia de entre sus ocupaciones.

3. Es un tema recurrente, singularmente en Europa, la escasa habilidad de los organismos de investigación para obtener retornos económicos de lo que producen. A solucionar este problema se encaminó la creación de las Oficinas de Transferencias de Resultados de Investigación (OTRI), cuya operatividad está lejos de satisfacer las expectativas depositadas en ellas.

Creemos necesario reordenar las tareas de esta Oficina, aprovechando la experiencia acumulada. Su papel, dentro de los planes propuestos, es el de un órgano profesionalizado de contratación y gestión de los beneficios que se obtienen de todas las iniciativas investigadoras. Para ello debe realizar labores de prospección de necesidades de investigación o de servicios en nuestro entorno social, conocer las capacidades de nuestros investigadores, y establecer el contacto entre una y otra parte. Debe, así mismo, ocuparse de la fase de explotación de los resultados.

4. La Fundación Universidad-Empresa está desarrollando una labor importante en la gestión administrativa de cursos, títulos propios y contratos de investigación y servicios. Falta sin embargo que se configure como un auténtico mecanismo de captación de recursos ante las empresas y otros agentes sociales. La inmensa mayoría de los contratos y cursos responden a las iniciativas individuales de los investigadores, que buscan salidas propias a sus necesidades de financiación. No existe una oferta coordinada de cursos o servicios demandados por la sociedad, papel que entendemos que la Fundación puede desarrollar. La Universidad debe impulsar, a través de la Fundación, y como parte central de su política de captación de recursos, la configuración de esta oferta.

5. Por todo lo anterior, creo necesario la creación de una **oficina de apoyo al I+D+I**, configurada como un instrumento de ayuda a todos los investigadores de la casa, y dotada de personal suficiente. Con funciones, orientadas a avisar con tiempo de las convocatorias y a recordar con unos días de antelación la finalización de los plazos; a facilitar y en su caso a enseñar a los investigadores como hacer la solicitud de los proyectos, a disponer de todas las convocatorias europeas, nacionales, autonómicas y propias, y a vigilar el cumplimiento de los plazos de informes de proyectos, etc.

Esta oficina servirá además de soporte para la gestión coordinada de las funciones de la Fundación y de la OTRI. Y en particular para hacer el seguimiento de los ingresos que las diferentes entidades deben hacer a la Universidad, en cumplimiento de los proyectos, cursos y subvenciones. De modo que no ocurra, como en la actualidad, que, en diferentes ocasiones, se

pierden ingresos por no gestionar, nuestros órganos de apoyo a la investigación, adecuadamente los pagos.

Además, se integrará en este Oficina un personal, cuya misión es hacer de agentes activos de captación de contratos y convenios. Expertos en las cosas que sabemos y podemos hacer en la Universidad y en las necesidades y servicios que se necesitan en nuestro entorno.

Divulgación Científica.

La Divulgación de las Ciencia (en todas sus ramas: humanas, sociales, experimentales, de la salud) y de la Técnica, a pesar del reconocimiento creciente de su papel, ha permanecido básicamente ignorada en nuestra Universidad. Creemos que se debe propiciar un cambio de cultura universitaria, **en la que la divulgación tenga el reconocimiento que le corresponde y por tanto un espacio en nuestra Universidad.**

La ULL debe comprometerse, activa y fehacientemente en la difusión de las Ciencias, las Tecnologías y la Artes en dos vertientes. Una hacia la sociedad canaria, a través de los medios de comunicación y de sus propios espacios, publicaciones y recursos. Y otra hacia todas las etapas del proceso educativo. En ambos casos fomentando los valores y la actitud científica, promoviendo el protagonismo de los científicos y de su papel en la sociedad.

Para ello se propone la creación de un Observatorio Universitario de la Ciencia el Arte y la Tecnología. Este Observatorio, en el que podrían participar investigadores y profesores de todas las áreas, tendría entre sus funciones fomentar las actividades de divulgación científica a través de la organización de foros de discusión, cursos de divulgación y publicaciones. También se ocuparía de suscitar debates sobre cuestiones de interés social. La tensión divulgativa debe orientarse también más allá de la sociedad canaria arbitrando los mecanismos editoriales y de distribución necesarios, que garanticen que la investigación que se hace en Canarias o desde Canarias pueda salir fuera de nuestras fronteras con la mayor eficacia.

DOCENCIA Y ALUMNADO.

La entrada en la Universidad.

Los problemas del alumnado en la Universidad empiezan antes de su entrada en la misma.

La captación de alumnos es una necesidad estratégica de las Universidades, en la medida en que el distrito único y el desarrollo social permiten hacer efectiva la posibilidad de elección de Universidad. Los costos de la educación superior se hacen socialmente injustificables cuando se traspasan a la baja ciertas barreras. Y este problema se ve acentuado por el descenso de la población en edad de entrar en la Universidad.

El garantizar la posibilidad del acceso a la Universidad, y en particular a nuestra Universidad, **a todas las personas que cumplan los requisitos para ello, antes de ser una cuestión económica es una cuestión de equidad**. En nuestras islas, con una tasa de tres puntos por debajo de la media estatal de las personas que acceden a la Universidad, esto es un problema social de enorme importancia. Los estudios muestran, que no es el nivel de riqueza el factor determinante de que muchos jóvenes canarios no opten por la Universidad, al acabar los estudios secundarios. Hay factores de tipo cultural, y desconocimiento de las oportunidades que se abren a los titulados universitarios, comparativamente con los que no lo son. En ambos aspectos la Universidad puede influir en cambiar esa tendencia.

Nuestras estrategias para captar alumnos, sobre todo de las restantes islas, pasan por dar a conocer la Universidad, sus posibilidades y sus servicios, a los alumnos de la enseñanza secundaria. Pensamos que **hay que seguir una política de presencia constante, proporcionando información sobre, los estudios universitarios, las condiciones para acceder a ellos, y sus posibilidades profesionales**. Esa información debe generarse por los propios profesores de cada una de las titulaciones.

Es a partir de estos contenidos informativos, cuando entran en escena las estrategias de difusión. Pensamos por ello, crear una **Oficina de Captación de Alumnos** que coordine todo el proceso.

Así mismo, me propongo **abrir un portal de la Universidad específicamente diseñado para atraer a alumnos del bachillerato y de los ciclos de Formación Profesional**. Un portal que sirva de referencia y complemente otras iniciativas en lo relativo a la información a este alumnado.

Docencia.

En la primera etapa LRU, mediante una política continuada, se realizaron una serie de acciones, que condujeron a un notable proceso de modernización y mejora de nuestra Universidad.

Esas acciones permitieron, entre otras cosas, contar con una plantilla de personal docente e investigador amplia y estable, consiguiéndose así la incorporación de un buen número de profesores a las áreas menos dotadas (Plan de plantillas del año 89)

Esa mejora sustancial de la ratio de alumnos por profesor, ha hecho que, en términos generales, la docencia no solo se venga desarrollando en condiciones aceptables, sino que, los datos disponibles, siempre escasos, parecen indicar que, en términos generales, la calidad de nuestra docencia es buena y en muchos casos excelente.

A pesar de lo anterior, la enseñanza en nuestra Universidad, adolece de algunos graves problemas, que amenazan con estancar los actuales niveles de mejora. Existen graves carencias en los medios para la docencia, y otras dificultades.

Señalemos algunos de estos problemas:

En muchos de los centros de esta Universidad, las salas de estudio son insuficientes, sus horarios escasos y su distribución inadecuada. La insistente demanda de los estudiantes solo ha encontrado obstáculos por parte del actual Consejo de Dirección. Desde ahora nos comprometemos a poner en marcha un horario de apertura y un número de salas de estudio suficientes en toda la Universidad.

Además, los planes de inversiones en prácticas han sido cicateros. El número de alumnos que hacen prácticas en empresas es insuficiente. Las dotaciones de las salas de ordenadores son escasas, su horario insuficiente y su concepción errónea. En muchos centros, los calendarios de exámenes y de prácticas acaban propiciando aulas semivacías y una enorme distancia entre los alumnos que se matriculan y los que asisten a clase. En algunas carreras se arrastran todavía las consecuencias de su implantación a coste cero, y en otras no se han renovado las dotaciones necesarias para la docencia, simplemente porque nunca se ha podido.

El actual proceso de convergencia europea, por otro lado, debe establecer una homologación de titulaciones en todo el territorio de la Unión. Hay constancia, sin embargo de que es justamente en los medios donde mayor es la distancia de nuestra docencia con la de los países más desarrollados a los que pretendemos homologarnos. Y esta distancia puede crecer, si no se ataja con un plan de actuación claro en materia de inversiones con destino específicamente docente.

Quiero, sin embargo, comenzar tratando los problemas del alumnado universitarios desde el principio. Y estos comienzan con el proceso de matriculación.

Estamos matriculándonos como cuando yo estudiaba. Somos de las últimas Universidades en el proceso de modernización de la gestión administrativa.

En una Universidad moderna, el procedimiento de matrícula aparece en la **página Web** con toda claridad y puede hacerse de modo completo y seguro a través de ella. Allí está **la información suficiente, los impresos, los sistemas de verificación, las opciones de matrícula y el modo de realizar los pagos.**

Todo esto, sin guardar colas ni pedir números, ni en el centro ni en la entidad bancaria.

En Canarias esto es más importante aún que en otros territorios. La fragmentación de nuestro territorio nos obliga a diseñar estrategias que permitan superar las dificultades que esto entraña. La presencia de la Universidad de La Laguna en las siete islas mayores debe ser constante y estable, acercando a los alumnos y a la sociedad de las diferentes islas a nuestra oferta educativa y de desarrollo. Por ello **proponemos instalar oficinas de la Universidad en las restantes seis islas**, y facilitar, junto con los ayuntamientos, mecanismos que propicien el acercamiento de todos los canarios a nuestra institución, con especial énfasis lógicamente a nuestros alumnos.

Tal como lo tenemos diseñado, una vez matriculado, **cada alumno tendrá una cuenta de correo electrónico, y podrá acceder a: chat, páginas web, videoconferencia, etc.**

Para ello:

1. Se habilitarán salas de ordenadores, con el horario más amplio posible, para garantizar el acceso de todos los estudiantes a los materiales docentes que se pongan a su disposición (una auténtica biblioteca virtual). Y esto, si es preciso, contruyendo edificios de servicios en los campus.
2. Se habilitará la conexión inalámbrica de ordenadores portátiles. Se harán convenios con entidades financieras al objeto de facilitar líneas de crédito para la adquisición de ordenadores por parte de los estudiantes, así como su acceso a conexiones de banda ancha.
3. Se contratará el número necesario de técnicos cualificados para el mantenimiento de la red universitaria y del parque de ordenadores, incluido el mantenimiento de los ordenadores del profesorado.

Sé que, en algunos casos, esto puede parecer utópico. Pero hay Universidades en el estado que ya tienen estos medios, y me niego a ser menos que ellas.

Modernización de la Docencia.

Sin olvidar las actuaciones generales destinadas a vigilar la calidad de la docencia, y a habilitar en los centros el número de salas de lectura suficientes, proponemos desarrollar, en concreto, dos líneas prioritarias de actuación: Establecer un **Plan de Necesidades en Materia de Dotaciones Docentes**, especialmente práctica, en sus diversas modalidades, y la implementación y puesta en marcha de un Plan Director de Uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Docencia.

Plan de Necesidades en Materia de Dotaciones Docentes

Para lo primero, proponemos hacer una evaluación general, centro por centro y departamento por departamento, de las necesidades de dotaciones en la enseñanza práctica. Esa evaluación, servirá de guía para la dotación presupuestaria de un ambicioso plan de modernización de todas nuestras

infraestructuras destinadas a la docencia. Los presupuestos generales de la Universidad deberán recoger como prioridad la dotación de estas necesidades.

Las Nuevas Tecnologías de la Información en la Docencia.

En cuanto a lo segundo, **las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) aplicadas a la docencia, van a conducir a la progresiva desaparición de las actuales restricciones de espacio y tiempo en la enseñanza, y a la adopción de un modelo de aprendizaje más centrado en el estudiante.**

No podemos estar al margen de uno de los factores que probablemente más influya en el cambio de las Universidades en los próximos años, tanto en la mejora de la calidad, como en la capacidad de atraer alumnos, o en la propia estructura de la prestación del servicio de la Educación Superior.

Esto es así por dos cuestiones fundamentales:

1. La sociedad espera de los nuevos graduados universitarios que conozcan las posibilidades de estas tecnologías en sus respectivos campos de trabajo y que, asimismo, tengan la suficiente preparación para hacer uso de ellas. Esto hace, a su vez, que los alumnos exijan la presencia de estas tecnologías en sus currícula y en los métodos de enseñanza universitaria, especialmente en el aprendizaje práctico.
2. Estas tecnologías reportan importantes ventajas competitivas en la prestación de los servicios tradicionales de la Universidad, tanto en las tareas de formación como en la investigación, y generan la posibilidad de prestar nuevos servicios.

Nuestra Universidad no puede perder el tren de la aplicación de las nuevas tecnologías en la docencia. No es un capricho, ni un lujo, ni una experiencia aventurada. Es la necesidad de una Universidad que tiene que estar al día en sus métodos de trabajo. La Laguna, que cuenta con titulados que están en la frontera del desarrollo tecnológico, está singularmente bien situada para emprender esta renovación.

Después de un esfuerzo inicial, realizado hace más de 10 años, para la implantación de las Aulas de Informática, las acciones encaminadas a la introducción de las nuevas tecnologías en la docencia han venido siendo escasas, huérfanas de planificación y, en muchos casos, sólo a través de iniciativas sectoriales aisladas, que, por su propio origen, no abordaban el problema en su totalidad. Señalemos, en particular, que esta ausencia de actuaciones corporativas ha conducido a que, la implantación de la Red Universitaria, a pesar de su enorme potencial, no haya alterado los hábitos docentes.

El cambio de este estado de cosas exige abordar la cuestión de un modo integral, teniendo en cuenta todos los factores que le afectan. Se trata de que la aplicación de las nuevas tecnologías en la docencia forme parte de los objetivos estratégicos de la Institución.

Es importante señalar que las actuaciones que se hagan deben propiciar no sólo la calidad de la docencia, sino también la equidad: Un sistema en el que

los alumnos que pueden disponer de un ordenador propio y de las conexiones a la Red de Redes, tengan ventajas, respecto de los que no puedan, sería un sistema gravemente discriminatorio.

Este plan tendrá a su vez tres líneas de actuación:

Una primera línea consistirá en que las nuevas tecnologías ayuden, como un medio más, a la docencia tal como se ha venido desarrollando hasta ahora.

Se trata de hacer normal en el aula la utilización de medios informáticos que, en la mayoría de los casos, complementan y sustituyen con ventaja las técnicas tradicionales.

En segundo lugar, debemos comenzar a establecer las bases de una modificación sustancial de los hábitos de docencia, haciendo un uso intensivo y extensivo de las posibilidades que nos brindan las nuevas tecnologías.

En esta fase se deberá poner a disposición de los docentes y del alumnado un conjunto de herramientas, páginas web, tutoriales, etc, que permitan obtener, a unos y a otros, todas las ventajas que proporcionan las nuevas tecnologías. Esto permitirá a los profesores, por ejemplo, poner sus apuntes de clase en la red, organizar foros de discusión, encomendar trabajos y corregirlos, realizar tutorías, etc.

En tercer lugar, proponemos empezar a impartir cursos en la modalidad no presencial, es decir, en la modalidad virtual, que sean convalidables por créditos de libre elección.

Debemos comenzar abordando la impartición de “cursos cero” de iniciación al uso de las nuevas tecnologías, convalidables por créditos de libre elección, especialmente en los Centros en los que sus áreas temáticas están más alejadas de su uso.

Igualmente hay que establecer como créditos de libre elección los cursos que, por su carácter generalista, tengan amplia demanda, como la propia Informática, los Idiomas, etc. Es este el camino más prudente y seguro, y el que permitirá generar experiencias y hábitos de conducta en toda la comunidad universitaria respecto al uso de las TIC en la docencia.

Este Plan Director de Aplicación de las TIC a la Docencia, deberá contemplar:

1. La definición de un modelo de enseñanza en lo relativo a las modalidades presencial y no presencial, tanto para las titulaciones oficiales de la Universidad, como para los títulos propios y los cursos de formación permanente.

Hay que decidir qué créditos pueden impartirse en estas modalidades, que tutorías pueden impartirse por medios electrónicos, el papel de los foros de debate en este tipo de enseñanza, etc.

Hay que dimensionar el alcance que se pretende dar a la enseñanza no presencial, teniendo en cuenta las necesidades y potencialidades de esta, en un territorio fragmentado como el canario. Esto es especialmente relevante en los cursos de formación permanente, los programas de Tercer Ciclo, los Títulos Propios, etc. Las posibilidades

que se nos brindan son inmensas, pero es necesario ir paso a paso, ajustándonos en cada momento a nuestras posibilidades reales.

2. El establecimiento de un modelo de implementación técnica, en el que se deberá decidir en que medida se adquieren productos ya hechos, y en cual se elaboran los contenidos, quienes hacen los desarrollos de los programas, etc. Existen diversos modelos para esto y hay que decidir la mejor estrategia.

Evaluación de Inversiones.

Debe tenerse en cuenta que, al menos en parte, las inversiones en este campo han de ser coherentes con las que se hagan en las nuevas tecnologías destinadas a la investigación y la administración. Por ello proponemos el establecimiento de un fondo propio, estable y con recursos adecuados a los objetivos previstos.

Sin poner una cota superior a las inversiones en este programa, con nuestros recursos actuales **es posible hacer inversiones anuales de 250 millones de pesetas durante los próximos cuatro años**, además de la contratación de personal técnico y de la habilitación de aulas de informática.

Me importa señalar esta cifra mínima, para diferenciar nuestra propuesta de las iniciativas actualmente en marcha, a las que el año pasado se han destinado 42 millones de pesetas, que carece de continuidad en los presupuestos de este año. El modelo de Aulas de Informática es útil, pero tiene un tope. La eficacia de estas inversiones que se han hecho, sin duda necesarias, se diluye si no se integran en un Plan que contenga otras acciones más decisivas. A día de hoy La Laguna no tiene un plan que aborde en su integridad la incorporación de las TIC a la docencia y eso es a lo que nosotros nos comprometemos.

Estrategias.

Este Plan, contemplará además:

1. La creación de materiales docentes y programas a disposición de los profesores, para su utilización en la docencia.
2. La creación de grupos multidisciplinares de trabajo (expertos en los contenidos concretos, pedagogos, informáticos, diseñadores, etc.) para que éstos creen cursos específicos, y definan los requerimientos en esta materia en su área de actuación.
3. El hacer propuestas de cursos de formación específicos, para que los profesores puedan adaptar las aplicaciones informáticas a las especificidades de su docencia.

Nuestra Universidad debe acordar con otras instituciones, prioritariamente otras universidades, el uso compartido de programas, bibliotecas electrónicas y licencias. Se trata de generar redes docentes, para optimizar y abaratar actuaciones que implican grandes recursos, y donde las inversiones tienen altos grados de incertidumbre. Conviene en este sentido que se busquen procedimientos, medios y productos, que sean independientes de plataformas informáticas concretas. El uso extensivo de programas en código abierto

(software libre) y sistemas informáticos de licencia pública parece una necesidad ineludible.

Todo lo anterior, solo representa un primer paso para preparar a **la Universidad de La Laguna, para su incorporación a un mercado de enseñanza a distancia**, que ya estamos viviendo. Es este un fenómeno de largo alcance, y que en Canarias, dada la fragmentación del territorio, puede tener especial incidencia. No seremos competitivos en ese mundo si, desde dentro de la propia universidad, no generamos, por las vías propuestas, las condiciones para ello.

Orientación e inserción laboral.

Una Universidad comprometida con su entorno, debe proporcionar al titulado, una orientación sobre el mercado de trabajo y conseguir, de una forma flexible, práctica, y en el menor tiempo posible, su inserción en el mercado laboral. Pretendemos establecer vínculos permanentes con los empleadores o demandantes de trabajo de la sociedad canaria. Tenemos que conocer sus necesidades, y dar así una respuesta desde la Universidad de La Laguna.

Se creará para ello una oficina destinada a coordinar los esfuerzos en las diferentes áreas, dadas las diversidades de formación y exigencias entre ellas. Así mismo, se desarrollarán programas de formación para la obtención del primer empleo, y se fomentará la emprendeduría entre nuestros alumnos.

Tercer ciclo

Los estudios de tercer ciclo son la culminación de la enseñanza universitaria. Una lamentable burocratización ha hecho que, a día de hoy, una buena parte de las dificultades para realizar el doctorado consista en superar las pruebas burocráticas, que una gestión extremadamente ineficiente, le pone a nuestros titulados. Al amparo de los nuevos Estatutos, pretendemos eliminar de raíz las muchas absurdas dificultades existentes en la actualidad.

Por otro lado, es preciso que, en el marco europeo de las reformas de las titulaciones, seamos capaces de preservar lo mejor del doctorado. Es esta una tarea ardua, y actualmente imprevisible, que exigirá dotar a los correspondientes órganos de los medios para realizar las adaptaciones que se hagan precisas.

Estudios de postgrado, y de formación permanente.

Las exigencias sociales, el mercado de trabajo y las actuales tendencias en educación superior, indican que la Universidad debe ofertar una amplia variedad de cursos y titulaciones de postgrado. En nuestra Universidad no existe un diseño de estas enseñanzas, y las existentes proceden del esfuerzo personal de algunos profesores, que por iniciativa propia articulan cursos al efecto.

Valoramos esos esfuerzos individuales o de grupos, pero pensamos que desde el correspondiente Vicerrectorado se debe acometer un diseño de enseñanzas de postgrado adaptado a nuestro entorno social, que permita el reciclaje y la

cualificación de los titulados universitarios, y dar respuesta a las demandas de las empresas para impartir cursos de formación a su personal. Es esta, una parte importante de la conexión de la Universidad con la sociedad, que garantizará su presencia continua en la misma. Estos estudios serán, por otro lado, una no despreciable fuente de ingresos que permitirá cumplir con otras necesidades.

Junto con lo anterior, las enseñanzas de segunda oportunidad son una obligación de la Universidad para con las personas de nuestras islas que en su día no pudieron cursar estudios universitarios. El desarrollo del programa para mayores es una necesidad ineludible, y parte del compromiso con la sociedad canaria.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Al hablar de política de profesorado, debe tenerse en cuenta que, en último término, estamos hablando de la columna vertebral de nuestra institución. Y en este, como en otros aspectos, se hace necesario proponer iniciativas que nos aporten soluciones a los problemas existentes.

Los hechos fundamentales que en los últimos años han guiado la política de Profesorado de nuestra Universidad son, el acuerdo de Plantillas (mayo de 1989), el de Estabilidad (junio de 1990) y la Ley de Plantillas y Titulaciones (febrero de 1995).

Desde entonces, sólo ha habido gestión ordinaria de plazas que, con mejor o peor fortuna, ha ido tramitando el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado, y en todo caso, en la lucha por la homologación, avances parciales en retribuciones como el inicio del pago del Tipo 3 (92), el Tipo 3 para todos (95), y los acuerdos sobre complementos retributivos (2000), movidos todos ellos por iniciativa sindical.

Con todo, el desarrollo de los grandes acuerdos que acabo de citar, el consenso básico en los puntos fundamentales, y la habilidad de nuestra Universidad para adaptarse al marco LRU, han hecho que contemos en La Laguna con una amplia y buena plantilla docente, con una aceptable relación profesor/alumno y un razonable, aunque siempre mejorable, equilibrio entre áreas.

Análisis de la situación actual.

Aquí, en Canarias, la política de profesorado arrastra dos problemas fundamentales que tienen un profundo impacto en las condiciones de trabajo del profesorado y las posibilidades de contratación para necesidades docentes de los Departamentos:

1. El problema de la homologación. Es decir, la situación discriminatoria en materia retributiva del profesorado universitario frente al profesorado de los otros niveles de la enseñanzas y al resto de la administración autonómica.
2. Las dificultades innecesarias que el Decreto de Profesorado del Gobierno Autónomo ha impuesto para la figura LOU de Asociado a tiempo parcial.

A lo anterior se ha añadido, como problemas genéricos, la promulgación de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), que ha cambiado sustancialmente las reglas del juego de la política de profesorado. La valoración de éstos cambios no puede por menos que ser muy negativa para nuestra Universidad, fundamentalmente por lo siguiente:

1. El regreso a las pruebas de carácter estatal centralizado (habilitación), y el sistema propuesto para las mismas, genera un paso atrás en las

posibilidades de promoción de nuestro profesorado para articular una auténtica carrera docente funcional, como se había venido desarrollado en los últimos años.

2. Existen importantes dificultades para la consolidación de grupos de trabajo en nuestra Universidad, en la medida en que La Laguna pueda volver a ser un lugar de paso para profesores de otras procedencias.
3. Aparecen dificultades absurdas para el profesorado en formación, como la obligación de 2 años desvinculado de la universidad, que complicarán innecesariamente su trabajo en unos periodos de su carrera en que esta es más exigente.
4. No existen posibilidades estructuradas y claras de incorporar a los buenos estudiantes en el sistema universitario de investigación y docencia, primer escalón en una carrera universitaria.

En este escenario vemos con enorme preocupación el previsible impacto de este conjunto de problemas en nuestro capital más valioso, el profesorado, y singularmente el profesorado en formación. Corremos el grave peligro de que la universidad deje de ser una alternativa profesionalmente atractiva para los mejores de nuestros estudiantes y profesores jóvenes, y de que se desincentive a los ya formados, condenándolos a permanecer en un trabajo sin posibilidades de mejora.

Es prioritario encontrar los mecanismos que nos permitan bordear los problemas mencionados y, por qué no, resolver algunos de ellos tal vez para siempre.

Para ello, proponemos las siguientes líneas de actuación:

1. **Establecimiento de un único complemento autonómico de homologación**, aplicable a todo el profesorado de la Universidad. Este complemento sólo contemplaría la categoría necesaria para el desempeño del puesto de trabajo y se distinguiría de otros ligados a la excelencia.
2. **Estructuración de la carrera docente del profesorado laboral en paralelo a la funcional**, de modo que, en último término, este profesorado pueda alcanzar una categoría equivalente a la de Catedrático de Universidad. Los niveles de exigencia deberán ser homologables a los que se exigen a los funcionarios. Para ello es preciso reformar la ley de Plantillas y Titulaciones, al objeto de utilizar en esta dirección lo que aquella prevé. Esta línea de actuación irá consolidándose en la medida que la práctica vaya confirmando los aspectos negativos de la LOU.
3. **La flexibilización de las figuras del profesorado asociado a tiempo parcial**, para que esta sea una vía de entrada razonable a la Universidad, en condiciones tales que la relación dedicación/remuneración sea digna.
4. Negociar con el Gobierno Autónomo **un Plan Propio de Cátedras** de la Comunidad Autónoma para las Áreas de Conocimiento donde se haya alcanzado la ratio 1-4.

5. **La eliminación del requisito de 2 años previos de ejercicio profesional para la contratación como Asociado a tiempo parcial.** Además, es imprescindible que exista la posibilidad de un Asociado a tiempo parcial de 7 horas con contratos prorrogables.
6. **Creación de becas de la Comunidad Autónoma** para realización de actividades docentes o investigadoras, fuera de las universidades de origen, **para el personal en formación** (ayudantes, becarios y asociados a tiempo parcial).

Debemos tener en cuenta, respecto de estas líneas de actuación, que toda la reglamentación de las figuras del profesorado contratado está sujeta a la regulación de las Comunidades Autónomas, y es aquí, por tanto, donde debemos centrar una buena parte de nuestros esfuerzos. Otras Comunidades han hecho ya desarrollos de la LOU, que muestran que no andamos solos con nuestras ideas.

No debemos, sin embargo, renunciar a trabajar por introducir cambios en la LOU. Para ello **nos comprometemos ha mantener en los foros nacionales (en el Consejo de Coordinación Universitaria y en la CRUE) una posición claramente crítica con los aspectos señalados de la LOU, trabajando por eliminar de ella sus aspectos más negativos.** Para conseguirlo hay que proceder con determinación, conscientes de la dificultad, y sin caer en demagogias.

Así mismo, y aunque confiamos que este problema quede resuelto en el proceso de convergencia europea de las enseñanzas, trabajaremos por el establecimiento de los mecanismos para el acceso al doctorado de los titulados de áreas de diplomatura. Es simplemente falso que no se pueda investigar en estas áreas, y absurdo que se tengan que cursar una carrera distinta de segundo ciclo para poder ser doctores y alcanzar el reconocimiento de la capacidad de investigación.

Ya dentro de las competencias Universitarias, es necesario un replanteamiento y actualización de todos los acuerdos en materia de profesorado, a la luz de la nueva situación legal.

Debemos ser conscientes de que la entrada en vigor de la LOU hace obsoletos algunos de los acuerdos sobre los que se ha apoyado la política de profesorado de la Universidad. No se trata, por tanto, sólo de reinterpretar estos acuerdos, sino del establecimiento de unos nuevos que tengan como prioridad:

1. La estabilidad del profesorado contratado.
2. Las condiciones de promoción tanto en las categorías funcionariales como laborales.
3. El marco financiero en el que se deben desarrollar.

También, como la realidad actual hace falsa la promesa indiscriminada de los sabáticos, nos comprometemos a establecer un plan de cuatrimestres sabáticos para el profesorado a tiempo completo.

Definición de las figuras del personal investigador.

La LOU prevé la posibilidad de existencia de personal investigador en la Universidad. Estas figuras nuevas, ofrecen amplias posibilidades, pero no se nos escapa que pueden generar distorsiones si no se establece con claridad su peculiar status.

Entendemos que estas figuras deben estructurarse como núcleos de apoyo a los grupos de investigación de la Universidad.

Su papel en el desarrollo de las enseñanzas de tercer ciclo, y su aportación en el desarrollo de nuevas iniciativas en I+D+I, como puede ser la creación de empresas con fines de desarrollo e investigación o colaboración efectiva con empresas existentes, debe ser una vía de integración en la Universidad de nuestros mejores alumnos y de nuevos investigadores como los que aporta el Programa Ramón y Cajal.

La convivencia armónica de esta nueva realidad con las categorías docentes tradicionales es una necesidad ineludible, y su reglamentación, por tanto, una prioridad.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Una Universidad cada vez con más servicios, más tecnificada en su gestión, más volcada en una enseñanza práctica, con más ambición investigadora, y que afronta los retos que se han señalado, precisa de una estructura de PAS que acompañe todo este despliegue.

Como colectivo, pienso que el Personal de Administración y Servicios necesita estar en las mismas condiciones, con sus peculiaridades, que el colectivo de profesores.

Esto significa que es necesario tener:

1. **Una plantilla del tamaño adecuado para las nuevas necesidades de la Universidad.**
2. **Cualificada profesionalmente, formada adecuadamente y con perspectivas de promoción bien establecidas.**
3. **Una plantilla motivada, incentivada y comprometida con los objetivos de la Institución, que ella misma contribuye a definir.**
4. **Una plantilla sumergida en un ambiente favorable, donde exista calidad en las condiciones en las que se realiza el trabajo.**

La participación del PAS en los debates institucionales, con el decisivo papel que, deben jugar, en todos los aspectos, sus órganos de representación, pero muy especialmente en los relativos a la calidad de la gestión, permitirá establecer las necesidades en plantillas y las condiciones de trabajo del personal de la casa.

Sin perjuicio de los resultados de esos debates, hay algunas cuestiones que creo necesario mencionar.

Todas las actuaciones que se han ido señalado en lo relativo Docencia y a Investigación, y las que se señalarán con posterioridad, implican una redefinición de la Plantilla Orgánica del Personal de Administración y Servicios, y las actualizaciones correspondientes en las Relaciones de Puestos de Trabajo. Por todo ello, lo primero es **desbloquear la actual situación de falta de negociación con la Consejería de Educación para planificar las ampliaciones de plantillas necesarias.**

Hay que promover acuerdos sobre políticas sociales (permisos, vacaciones, horarios,...) que logren la equiparación de los derechos entre laborales y funcionarios de la ULL y también con la ULPGC. No tiene sentido que la situación laboral de los docentes sea la misma en las dos universidades (promoción, complementos retributivos...), situación repetida en el caso del PAS laboral gracias al Convenio único, y que el único colectivo en el que esto no se dé sea en el PAS funcionario.

Sobre todo en los puestos de responsabilidad en la gestión (Jefes de Servicio, Interventor, ...) hay que tender a perfiles profesionales adecuados, no basta con que sean titulados superiores y más o menos afines al Consejo de

Gobierno de turno. En este sentido, **la libre designación debe establecerse de forma restrictiva.**

Es necesario mejorar y ampliar profundamente las políticas de formación. No basta con cursos genéricos de ofimática o similar, sino que es necesario que se forme, de verdad, al personal en las nuevas aplicaciones que se implantan y en las nuevas exigencias de los puestos de trabajo.

El nuevo PIUC, debe contemplar un edificio de Servicios Administrativos que permita desahogar el hacinamiento, la falta de medios, de luz..., del actual Rectorado y de otras dependencias en igual grado de precariedad.

Para la mejora de la calidad de los servicios que se prestan es fundamental la **elaboración del Manuales de procedimientos administrativos, y de funcionamiento de los Servicios.**

Y por último, pero quizá lo más importante, insistir en una idea motriz: Todos los planes y actuaciones que desarrolle la Universidad deben englobar las necesidades de un modo completo, incluyendo también las del PAS. Solo así se conseguirán los objetivos que nos proponemos.

GESTIÓN

Una dimensión de la Universidad, que parece que nunca progresa bastante es la de los aspectos relativos a la gestión interna. A pesar de su carácter de Administración Pública, con amplia capacidad de autoregularse, nuestra Universidad sigue padeciendo notables ineficiencias a la hora de “manejar sus papeles” a todos los niveles: Desde las facturas que gestionan los profesores y el PAS, hasta los procesos de matrícula o de becas, y las ayudas al alumnado, nuestra vida diaria está plagada de notables disfunciones, desplazamientos con papeles en mano, trámites engorrosos y oscuros, etc. Eliminar las ineficiencias es un objetivo, por tanto, ineludible.

Se da la paradoja de que un canario, puede encontrar más dificultades prácticas para matricularse en esta Universidad que, por ejemplo, en Harvard. En lo esencial, y a pesar de algunas mejoras, siguen habiendo colas para matricularse, y existiendo la necesidad de varios desplazamientos para hacerlo. Estos desplazamientos son más gravosos en el caso de estudiantes de otras islas.

En una Universidad con diferentes Campus alejados entre sí, una medida de la ineficiencia es el número de desplazamientos al Rectorado que deben realizar los profesores (y en ocasiones los alumnos) para gestionar papeles. No es esa su misión en la Universidad, no deben gastar ese tiempo, no son eficaces en esos trámites.

La paradoja aquí es que se puede gestionar la compra de Equipos de Investigación en el extranjero, con casi total fiabilidad, utilizando los modernos medios de comunicaciones, y una vez terminadas las gestiones, y hechos llegar los equipos, en lo que depende de nuestra propia administración, tardarse un tiempo insufrible y multiplicarse los viajes, para arreglar los trámites ante las diferentes instancias

La solución que se propone a estos problemas pasa por el uso intensivo de los modernos medios de comunicación, y especialmente de la red universitaria de comunicaciones. En concreto se establecen los siguientes objetivos:

- 1. Mecanización de todo el proceso de matriculación, eliminando las colas.**
- 2. Gestión automatizada de todos los trámites relativos a becas, ayudas y presentación a convocatorias de cualquier tipo, que realice la Universidad.**
- 3. Tramitación informatizada de toda la gestión de Centros, Departamentos y Proyectos de Investigación.**
- 4. Generación y mantenimiento actualizado de Bases de Datos, de modo que los Universitarios no tengan que reiterar una y otra vez la presentación de documentos que, de hecho, constan ya en la administración de la Universidad.**
- 5. Posibilidad de consultar las bases de datos, en diferentes niveles de acceso, por parte de los usuarios.**

6. **Universalización del acceso a la red para todos los universitarios**, incluyendo los diferentes servicios: Cuentas de correo para cada miembro de la comunidad universitaria, páginas web, etc. Siendo esto válido tanto para el alumnado como para el PAS.

En todo este proceso, la prudencia aconseja que siempre deben poderse hacer las gestiones tanto por medios informáticos como por los procedimientos tradicionales.

Para alcanzar estos objetivos es preciso:

1. La utilización intensiva de toda la Red de la Universidad y la extensión de la misma a todas las dependencias.
2. La dotación de plazas de técnicos del nivel adecuado, en los diferentes escalones del proceso. En principio, dependientes del CCTI aunque eventualmente los destinos se asignen en Edificios o Campus específicos.
3. Hacer compatible tanto el hardware como, sobre todo, el software utilizado. En la medida de lo posible se deben potenciar las plataformas y el software de uso libre, o aquellos paquetes estándar de bajo costo. El software libre es una opción estratégica, con profundas implicaciones a largo plazo, y esta candidatura apuesta decididamente por ella.
4. Diseñar programas específicos para la gestión. Prioritariamente el diseño se hará por el personal propio de la Universidad, con el fin de optimizar costos y facilitar el mantenimiento y la adaptación a nuevas necesidades.
5. Generar sistemas de firma electrónica para validar las transferencias de documentos seguros.
6. Aumentar sustancialmente los terminales en la red para hacerla accesible por los usuarios de los diferentes niveles.

Infraestructuras

Estamos a las puertas de una negociación del segundo Plan de Inversiones de las Universidades Canarias. Decididas ya las necesidades urgentes relativas a la segunda fase del Centro Superior de Informática y al proyecto y posterior construcción de la nueva Facultad de Bellas Artes, el resto de las actuaciones a desarrollar dentro de este plan deberán ser priorizadas como resultados de los debates que he mencionado al principio.

A lo largo del programa se han señalado necesidades en infraestructuras. En algunos casos podrán abordarse con las dotaciones del PIUC. En otros, confiamos en encontrar otras fuentes que permitan su financiación.

Las inversiones en infraestructuras comunes de alto costo, las reformas de edificios y la construcción de otros nuevos, son igualmente necesarias, y debemos establecer criterios claros de prioridades e intentar dar cabida a todas las necesidades. **Estamos seguros de convencer al Gobierno Autónomo de la necesidad de financiarlas.**

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

La Universidad de La Laguna ha consolidado a lo largo del tiempo una amplia oferta cultural, cuyo ámbito de actuación alcanza a casi toda la Isla de Tenerife, con actuaciones puntuales en otras islas. Es un buen punto de partida para ampliar esta oferta y, sobre todo, llenarla de contenidos que conecten con algunos de los objetivos que se han señalado antes: **Captación de alumnos, divulgación del quehacer científico universitario, y conexión con los agentes sociales que deseamos que se involucren con nuestro desarrollo.** Este giro en la orientación de la Extensión Universitaria, que va más lejos de la mera canalización de iniciativas individuales, es un objetivo que nos trazamos para orientar nuestra política en este aspecto de la gestión.

Conviene así mismo revisar la situación de algunas iniciativas emprendidas en el pasado. Debemos ser exigentes con las entidades, como las Aulas de Cultura, o las Cátedras Culturales, donde se advierten notables diferencias de funcionamiento. Desde aquellas que cumplen con creces sus función, hasta algunas de las que subsiste poco más que el nombre. Los mecanismos que garanticen el funcionamiento de todas ellas deben establecerse con claridad.

Es también en el seno de la Extensión universitaria, donde la Universidad debe organizar su presencia en los debates sociales de actualidad, involucrando en ella a los Departamentos, a los Institutos Universitarios, a los Centros de Estudios, y a las muy diversas iniciativas que surgen del seno de la comunidad universitaria. Nuestro complejo mundo actual tiene como característica la existencia de asociaciones, ONG's y colectivos diversos que protagonizan en muchas ocasiones la voluntad de cambio social, la generación de nuevas ideas, nuevos paradigmas y nuevas fronteras. Pensamos que la Universidad debe estar abierta a estas inquietudes y aportar sobre ellas el rigor, y el ambiente de debate sosegado y racional. Esa debe ser una línea de actuación en esta materia.

Mención especial merece la Radio Universitaria. **Pensamos que la Universidad está en condiciones de tener su propia radio,** y los diversos intentos de tenerla, con sucesivos cambios de dependencia orgánica, y la incapacidad de definir su estatus, han conducido a su práctica desaparición. Los intentos actuales del Consejo de Dirección saliente por reactivar Radio Campus adolecen de los mismos defectos que han conducido a la situación actual. Nosotros abogamos por la creación de una Radio Universitaria que se estructure de modo que sirva, simultáneamente, como apoyo a la docencia práctica de los alumnos de Ciencias de la Información, como órgano de difusión de las actividades universitarias, y como entidad cultural donde se desarrollen las iniciativas de los colectivos interesados en la radiodifusión. **Establecer un órgano director de la Radio que garantice su funcionamiento, su coordinación con los órganos de la Universidad, y los criterios de actuación en el ámbito del respeto a todas las opiniones,** es la primera actuación en esta materia.

Deportes.

El deporte universitario no ha venido ocupado un lugar relevante en nuestra Universidad. El buen trabajo del personal del servicio se orienta al mantenimiento de una oferta, sin duda apreciable, pero que se ve constreñida por deficiencias en las instalaciones y una organización que no se ajusta a las necesidades de los universitarios.

Las carencias de nuestras infraestructuras deportivas se perpetúan, y los usuarios repiten quejas ya antiguas que no parecen encontrar solución. La situación de las canchas de deportes de Biología y de Náutica, la próxima desaparición de la de Aparejadores, o el estado de los vestuarios y la limpieza de las instalaciones del polideportivo central son una muestra de lo que decimos.

El campus de Guajara, que concentra la mayor parte de los posibles usuarios, precisa de unas infraestructuras deportivas que nos comprometemos a desarrollar.

Hay actualmente en marcha un proyecto de construcción de una piscina cubierta, para la que se han comprometido unos fondos (de 180 millones) de los que actualmente carecemos. Siendo una iniciativa loable, nos preocupa su desarrollo y dificultades de mantenimiento que llevará aparejada. Nos preocupa así mismo su carácter de iniciativa aislada y que no esté insertada en un plan priorizado definido por los órganos de gobierno.

Ese plan de actuaciones a medio plazo, estructurado y priorizado, y que contenga las previsiones para la construcción y el mantenimiento constante de las instalaciones en las condiciones deportivas y de higiene adecuadas, es una primera actuación que proponemos emprender.

Además creemos preciso reorganizar el área de Deportes, garantizando que quienes realizan actividades deportivas tengan un mecanismo orgánico de hacer llegar a los órganos de dirección sus quejas, sugerencias y propuestas de mejora. Es necesario que los colectivos que practican deporte, y los usuarios, estén presentes en los procesos de toma de decisiones en esta materia. A tal efecto **se creará un Consejo de Deportes, en el que se integrarán los diferentes colectivos y órganos involucrados.**

CONSIDERACIONES FINALES

Canarias es una región frágil, con una economía que se apoya fundamentalmente en lo que los expertos llaman el binomio turismo – construcción, que es una suerte de monocultivo actual, como antes lo fue el plátano, antes la cochinilla, y antes el azúcar y el vino.

La Historia de Canarias, es la sucesión de períodos de prosperidad al amparo de esos monocultivos, seguidos de períodos de depresión cuando se hunden.

No siempre hemos vivido tan bien como ahora, ni siempre va a ser así. De niño en Tacoronte era normal ver a gente andar descalza, y la mayoría llevaba lonas. El analfabetismo era frecuente. Y aún hoy, las estadísticas dicen que nuestros niveles educativos están por debajo de la media estatal en los diferentes ciclos de formación.

Actualmente, los paradigmas de desarrollo económico y de bienestar han cambiado, y debemos apostar por un desarrollo sostenible, y equilibrado. Para ello, nuestras fuentes de ingresos deben diversificarse.

En una ocasión nos visitó un experto en desarrollo de la UNESCO, al que alguien le dijo que en estas tierras no se podría desarrollar un sector industrial significativo, debido a nuestra condición de islas y a nuestra carencia de materias primas. El nos manifestó con firmeza que no estaba de acuerdo, y nombró los casos de Hong Kong, Suiza y Japón, como ejemplos distintos de sociedades que, sin materias primas, pero con formación, conocimientos, ingenio y coraje, han conseguido estar presentes en la primera línea del concierto internacional.

Sin duda, nuestra lejanía de los centros económicos mundiales, y de sus mercados, es un factor negativo para nosotros, que debemos compensar con inteligencia, a través de la formación que impartamos. Por eso, uno de nuestros retos es generar titulados bien preparados que, a su vez, construyan una economía productiva que diversifique nuestras fuentes de ingreso.

Creo profundamente, que **desde la universidad podemos transformar nuestra realidad inmediata de un modo decisivo. Concibo el papel de la Universidad como un factor decisivo de progreso para las islas y su integración en el mundo desarrollado.**

Desde luego, esta es una tarea ardua y difícil, y muy alejada de las políticas de gestos, que lo que hacen es transmitir una imagen ficticia de lo que es la realidad de nuestra institución.

Pero, si lo que queremos es ir creando realidades, no podemos renunciar a ella.

Hoy más que nunca, **cuando la formación, la información y las comunicaciones, son motores del cambio y del progreso social, pienso que nuestra universidad puede y debe jugar un papel determinante para insertar a Canarias en la corriente principal de la historia. Es decir, a prepararnos como ciudadanos europeos del primer nivel. Mujeres y**

hombres libres de la esclavitud de la ignorancia, con formación, con conocimientos y con cultura, que construyen su propio futuro.

Se que puede parecer un sueño. Pero tengo ese sueño. Quiero compartirlo con todos ustedes y quiero verlo hecho realidad. Y no escatimaré esfuerzos para conseguirlo.

Consejo de Dirección.

El Consejo de Dirección para llevar adelante este programa estaría formado como sigue:

Vicerrector de Investigación:

D. Sebastián Delgado Díaz. Catedrático de Ingeniería Química.

Vicerrector de Servicios Generales:

D. Juan Capafons Bonet. Catedrático de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos.

Vicerrectora de Coordinación y Gestión:

Dña. Ana Otero Gómez. Profesora Titular de Anatomía Patológica.

Vicerrectora de Docencia y Alumnado:

Dña. Olga María Alegre de la Rosa. Profesora Titular de Didáctica y Organización Escolar.

Vicerrector de Relaciones Institucionales Y Extensión Universitaria:

D. Jesús Hernández Hernández. Profesor Titular de Geografía Humana.

Vicerrector de Profesorado:

D. Ginés Guirao Pérez. Profesor Titular de Economía Aplicada.

Vicerrector de Reforma de las Enseñanzas y Convergencia con Europa:

D. Néstor Torres Darias. Profesor Titular de Bioquímica y Biología Molecular.

Secretario General:

D. Francisco Díaz Brito. Profesor Titular de Derecho Civil.