

Joaquín RAMS

Un tiempo nuevo



Elecciones a Rector URJC



@joaquin_rams



untiemponuevo.es



Contenido

Presentación	3
Motivación para la candidatura.	3
1. La situación de la URJC	7
1. Las personas	19
Los Estudiantes de la URJC	19
El Personal Docente y de Investigación	29
<i>Figuras docentes y carrera profesional</i>	29
<i>Fuerza docente en el PDI</i>	36
<i>PDI y gestión</i>	40
El Personal de Administración y Servicios	43
<i>Cuestiones generales</i>	43
<i>Derechos</i>	44
<i>Carrera profesional</i>	45
3. Las funciones de la universidad	48
La docencia	48
<i>Los títulos de grado</i>	48
<i>Los títulos de máster</i>	51
<i>Los títulos propios, universidad de mayores y centros adscritos</i>	52
<i>Innovación e investigación docente</i>	53
El conocimiento	56
<i>El conocimiento y su divulgación</i>	57
La investigación	60
<i>Aspectos generales</i>	60
<i>Proyectos de investigación</i>	62
<i>Investigadores y grupos</i>	64
<i>Ayudas propias a la investigación</i>	67
<i>Doctorado</i>	71
La administración y organización	74
<i>Gestión ágil, eficiente y transparente</i>	74
<i>Modernizar la estructura organizativa</i>	77
<i>Recursos e infraestructuras</i>	81
4. La universidad y su entorno	84
Los campus y sedes hospitalarias	84
Internacionalización	86
Fundamentos sociales	88
5. Respuesta y aprendizaje de la URJC ante el COVID-19	90

Presentación

Motivación para la candidatura.

Mis motivos

Mis objetivos

Queridos estudiantes, compañeros y compañeras:

La presente cita electoral supone una oportunidad única para crear un tiempo nuevo. La Universidad Rey Juan Carlos cuenta con un personal docente e investigador y un personal de administración y servicios competente, preparado e implicado en su tarea; en nuestras aulas se forman cada año miles de estudiantes capaces y comprometidos.

Nos avala el enorme trabajo de toda la comunidad universitaria: la investigación puntera en los distintos ámbitos del saber, las incontables horas docentes y de evaluación del profesorado, el riguroso trabajo que desarrolla el Personal de Administración y Servicios, y la dedicación y el tiempo que invierten nuestros estudiantes para superar con éxito sus titulaciones.

Pero este ingente esfuerzo colectivo ha tenido reiteradamente una respuesta injusta: la pérdida de credibilidad, ante los graves problemas que han ensombrecido nuestra institución y que cuestionan la independencia, calidad y validez de nuestro trabajo. Nada de esto nos puede apartar del objetivo común: impartir una docencia de alta calidad, desarrollar una investigación de excelencia y atesorar el conocimiento en todas sus ramas.

Solo así se recupera el prestigio que malgastaron unos pocos; así se fortalece el valor de unos títulos que nunca merecieron perderlo: defendiéndolo desde cada estudiante, desde cada profesor o profesora, desde cada miembro del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Rey Juan Carlos.

Llevo casi 23 años en esta institución, que se aproxima a su vigesimoquinto aniversario, y he sido testigo de su crecimiento, y participe de su desarrollo desde responsabilidades académicas vinculadas a profesorado y estudiantes. He vivido la crisis económica y su impacto en la plantilla y en nuestro alumnado, así como los escándalos que nos han afectado.

Y precisamente por todo eso, es fundamental crear un nuevo entorno de trabajo, cómodo en la diversidad, flexible y participativo, que valore el mérito y apoye las buenas iniciativas. Tienes en tu mano optar por una propuesta que supere experiencias pasadas, que integre las diferencias y que nos traiga un futuro del que sentirse orgulloso.

Ahora tenemos la ocasión irrepetible de optar por una universidad pública independiente, abierta, valiente y plural, dispuesta a escribir su propio futuro.

Juntos podremos llegar más lejos.

Joaquín Rams

Candidato a Rector de la Universidad Rey Juan Carlos

Mi perfil profesional

Mi formación y experiencia docente

Me licencié y doctoré en Físicas, ambas con Premio Extraordinario, en la Universidad Autónoma de Madrid. Trabajé en la Universidad Complutense y posteriormente me incorporé a la Universidad Rey Juan Carlos, donde obtuve la plaza de Profesor Titular en 2002 y de Catedrático hace doce años.

He impartido docencia en asignaturas de grado, máster y doctorado, y los estudiantes me han evaluado con una media de 4,3 sobre 5 en toda mi trayectoria académica, reconocida con 4 Docencia.

He dirigido 10 tesis doctorales, numerosos TFG y TFM. He participado en el desarrollo de licenciaturas, títulos de grado y máster, así como en la supervisión de diferentes títulos propios.

Mi experiencia investigadora

La actividad investigadora desarrollada durante 25 años, se refleja en más de 120 publicaciones internacionales, recogidas en el JCR y que han recibido más de 2600 citas. He realizado estancias de investigación en la Universidad de Sussex (Reino Unido) y en la Universidad de Stanford (Estados Unidos).

Mis contribuciones a congresos nacionales e internacionales superan el centenar. He participado también en la organización de algunos de ellos, como el MATCOMP (2015) y Biomaterials (2018, 2019). He dirigido y participado en varios proyectos europeos y he colaborado con centros de Italia, Alemania, Reino Unido, Suecia, Francia, Australia, Brasil, Argentina, Estados Unidos, Rumanía, Polonia y Canadá.

He obtenido financiación pública y privada a través de numerosos proyectos de investigación competitivos y contratos con empresas. Todo este trabajo investigador no es un trabajo solitario, sino colectivo, se ha desarrollado dentro de un equipo del que ahora soy responsable, no habría sido posible sin él y sin la colaboración de otras universidades y centros.

Mi experiencia en gestión

Dentro de la Universidad Rey Juan Carlos, he representado a los directores de departamento en el Consejo de Gobierno los últimos ocho años, al haber sido Director del Departamento de Ciencia e Ingeniería de Materiales y Director del Departamento de Matemática Aplicada, Ciencia e Ingeniería de Materiales y Tecnología Electrónica.

También he desempeñado los cargos de Coordinador Erasmus, Coordinador de la Titulación de Ingeniero de Materiales y Coordinador del Área de Ciencia e Ingeniería de Materiales.

Fuera de la Universidad Rey Juan Carlos, en enero de 2014, fui nombrado por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) Coordinador del Área de Tecnología de Materiales, donde he sido el máximo responsable de la evaluación de más de 3.000 proyectos, becas, contratos, infraestructuras, centros y grupos de investigación, hasta diciembre de 2016. Posteriormente he seguido evaluando proyectos y becas nacionales, así como proyectos europeos, de Sudamérica y de Australia, y soy miembro del Comité Australiano de Investigación (ARC).

1. La situación de la URJC

Situación de la universidad en España

La evolución demográfica de las sociedades avanzadas, y en particular las europeas, se caracteriza por una disminución significativa del número de niños y jóvenes. La tasa neta de universitarios en España se ha estabilizado, tras alcanzar el 33 %. Algo similar se observa en la Comunidad de Madrid.

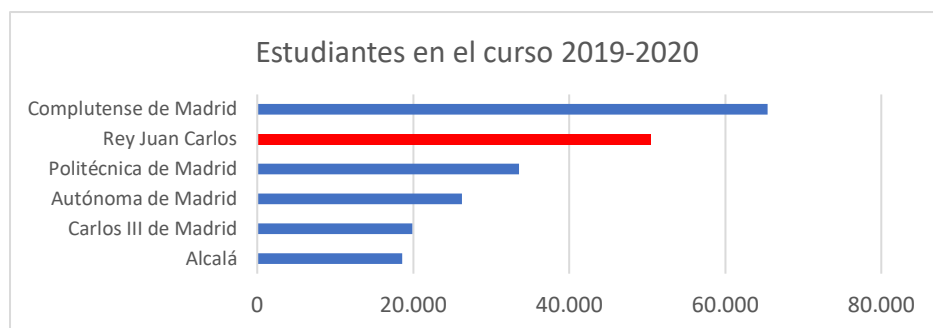
Para realizar un planteamiento de futuro, debemos conocer dónde se sitúa la URJC en comparación con las demás universidades madrileñas y con las del resto de España. Tomaremos como base los datos numéricos más relevantes:

- Número de estudiantes
- Número de miembros del Personal Docente e Investigador
- Miembros del Personal de Administración y Servicios
- Financiación base

Situación Alumnado

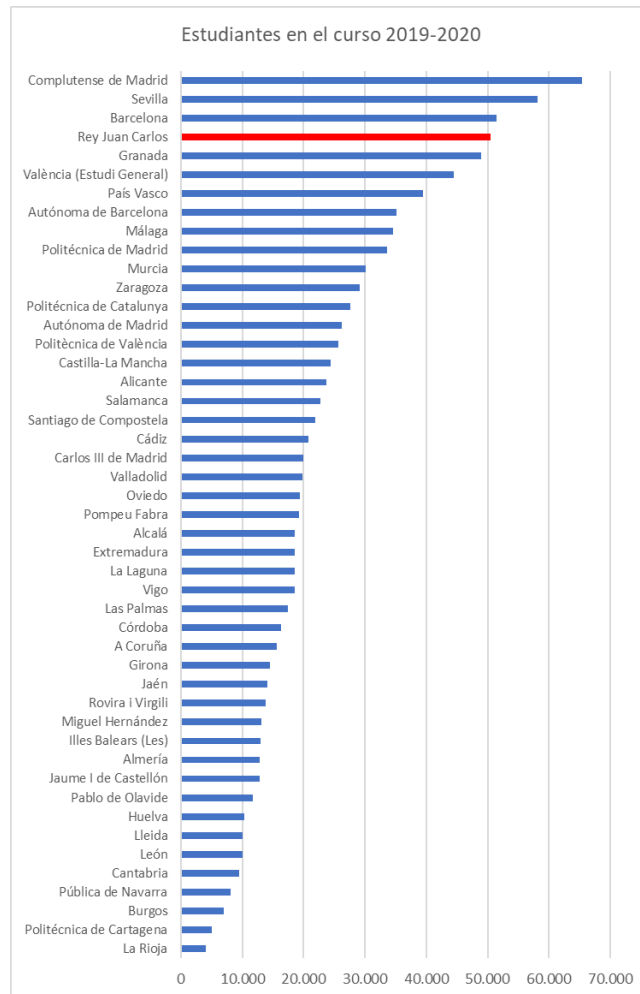
Alumnado en la Universidad Rey Juan Carlos

El número de estudiantes, poco variable en la mayoría de las universidades, ha crecido en la Rey Juan Carlos hasta superar los 50.000 entre grado y máster. Estos datos reflejan que la Universidad Rey Juan Carlos es la segunda de la Comunidad de Madrid, acogiendo a la cuarta parte de los estudiantes universitarios de esta comunidad. Por consiguiente, la Universidad Rey Juan Carlos es una pieza fundamental del sistema universitario madrileño.



Fuente. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Además, en el conjunto de las universidades del estado, en sitúa como la cuarta universidad por número de estudiantes matriculados.

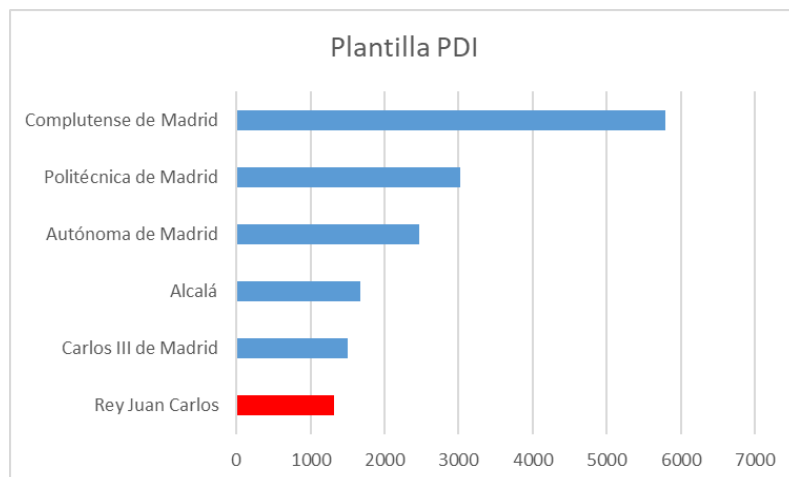


Fuente. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

**Situación
PDI**

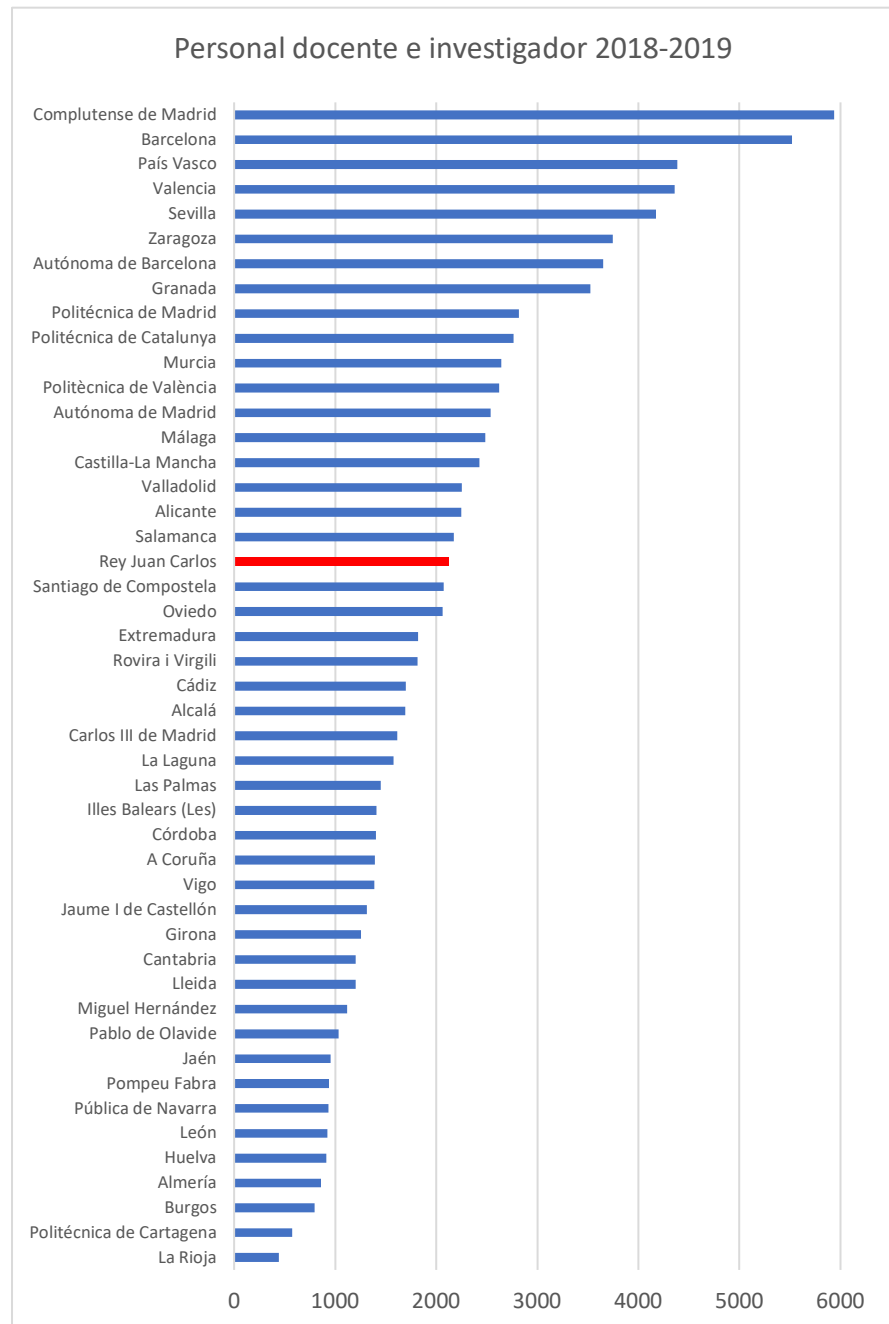
Plantilla docente e investigadora de la URJC

Pese a ello, es la universidad con menos profesorado de todas las madrileñas:



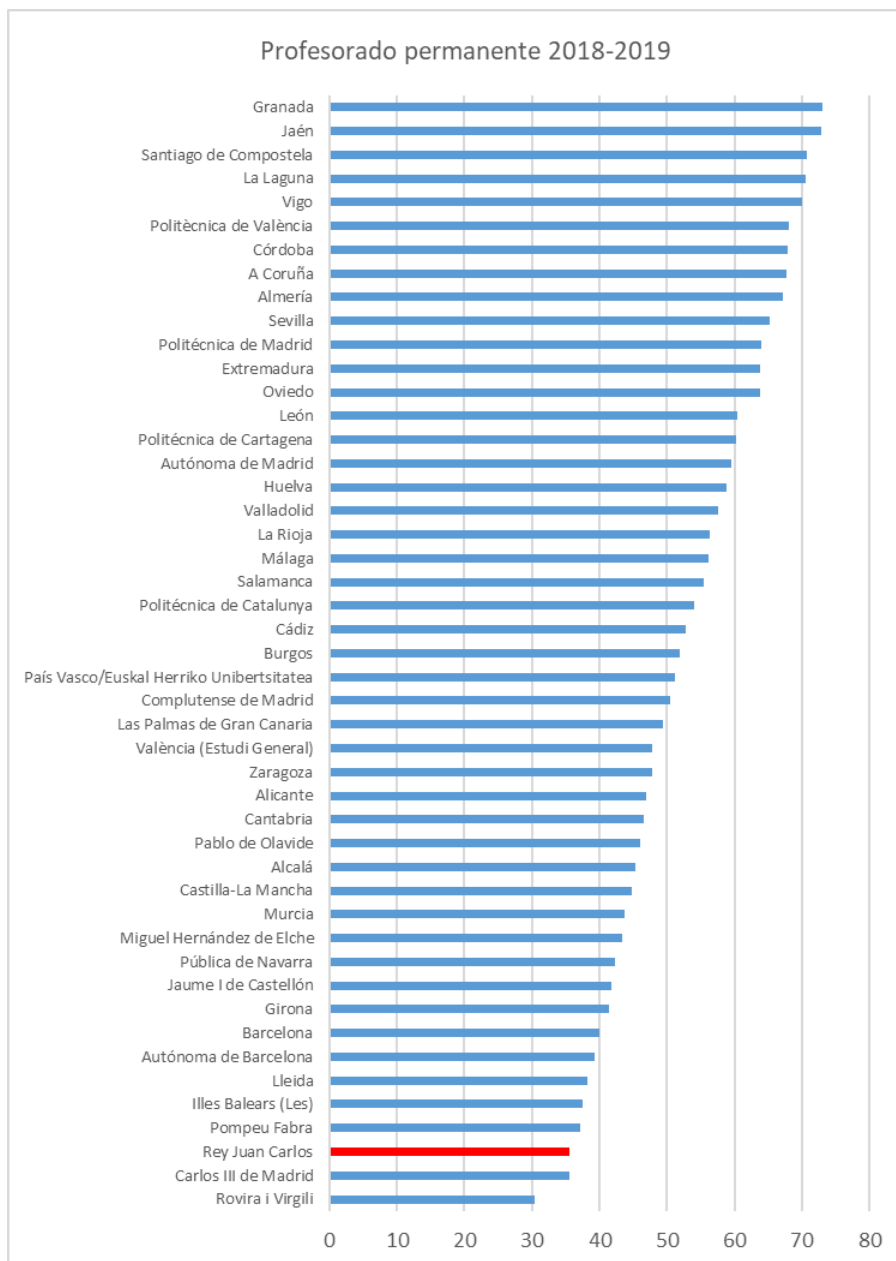
Fuente. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

La situación de la plantilla de Personal Docente e Investigador no está equilibrada. Un mero cómputo directo de la plantilla de profesorado sitúa a la Universidad Rey Juan Carlos en la posición 19ª del total de públicas españolas.



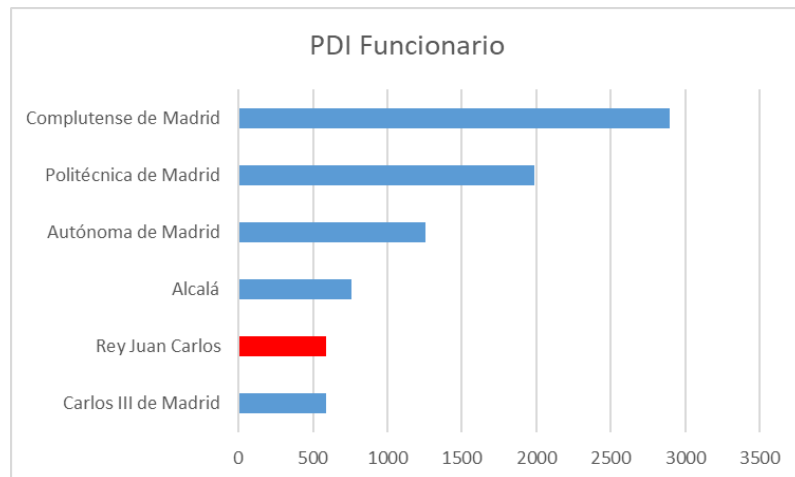
Fuente. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Esta situación deficitaria se agudiza si se tiene en cuenta la proporción de profesorado permanente: somos la tercera universidad española con menor proporción de profesorado permanente.



Fuente. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

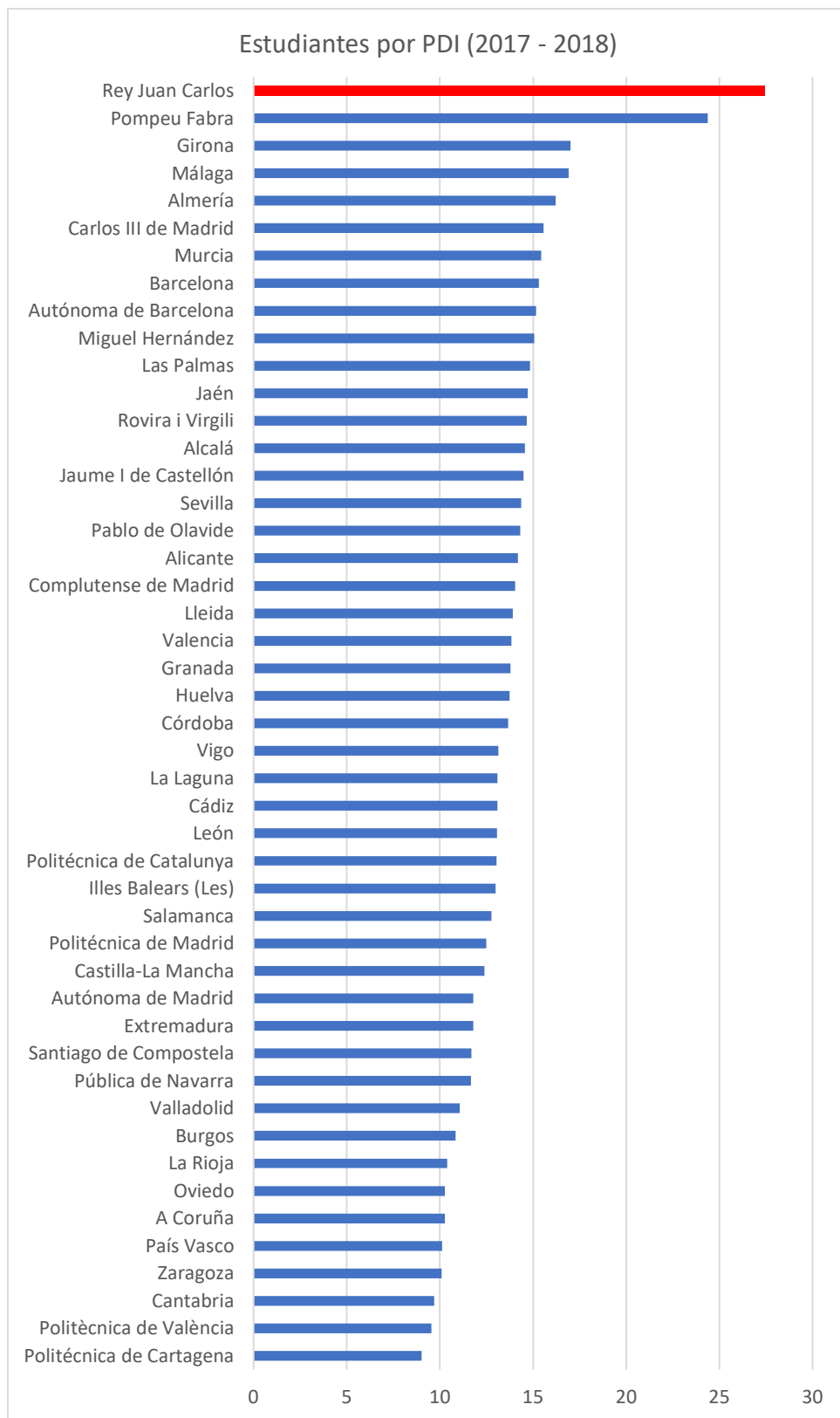
En relación con las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, tenemos la plantilla más exigua y con menos profesorado funcionario.



Fuente. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El resultado de esta limitada plantilla lleva a las peores ratios de estudiantes por profesor del sistema universitario regional y estatal.

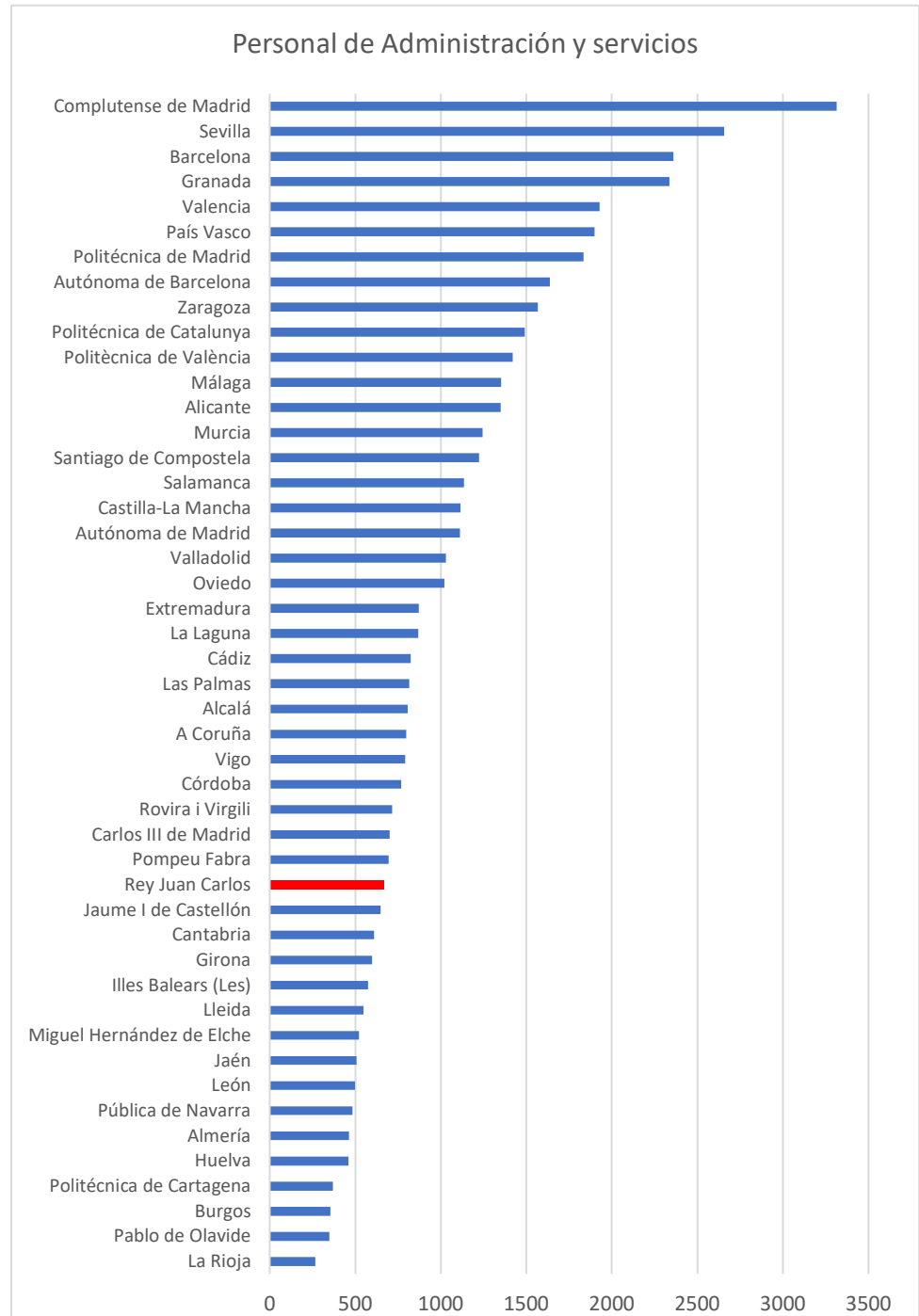




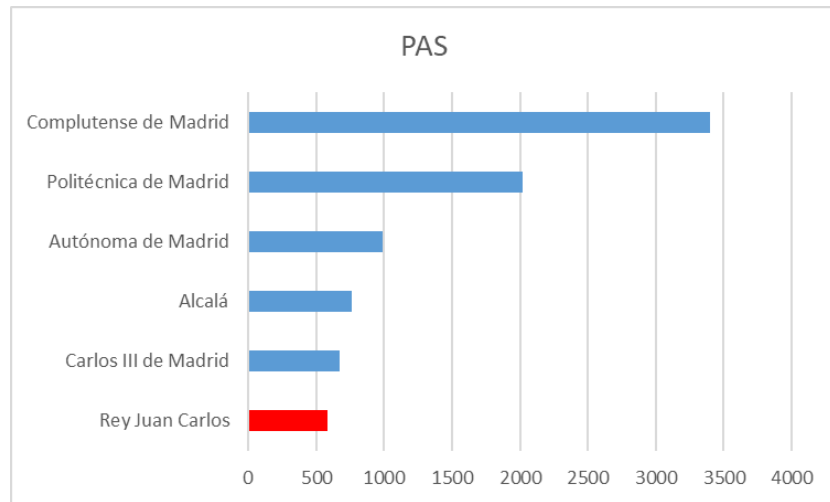
Situación
PAS

Plantilla de Personal de Administración y Servicios

La plantilla de Personal de Administración y Servicios tanto funcionario como laboral se encuentra por debajo de la media de las universidades a escala nacional y la última de nuestra región, con datos de 2019.

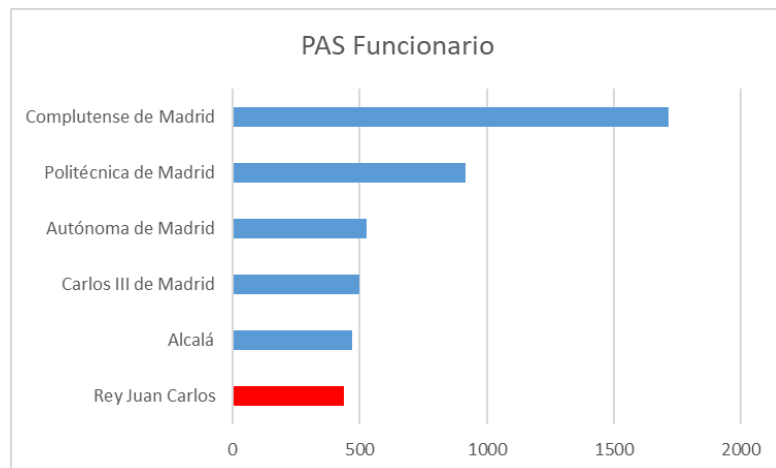


Fuente. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



Fuente. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

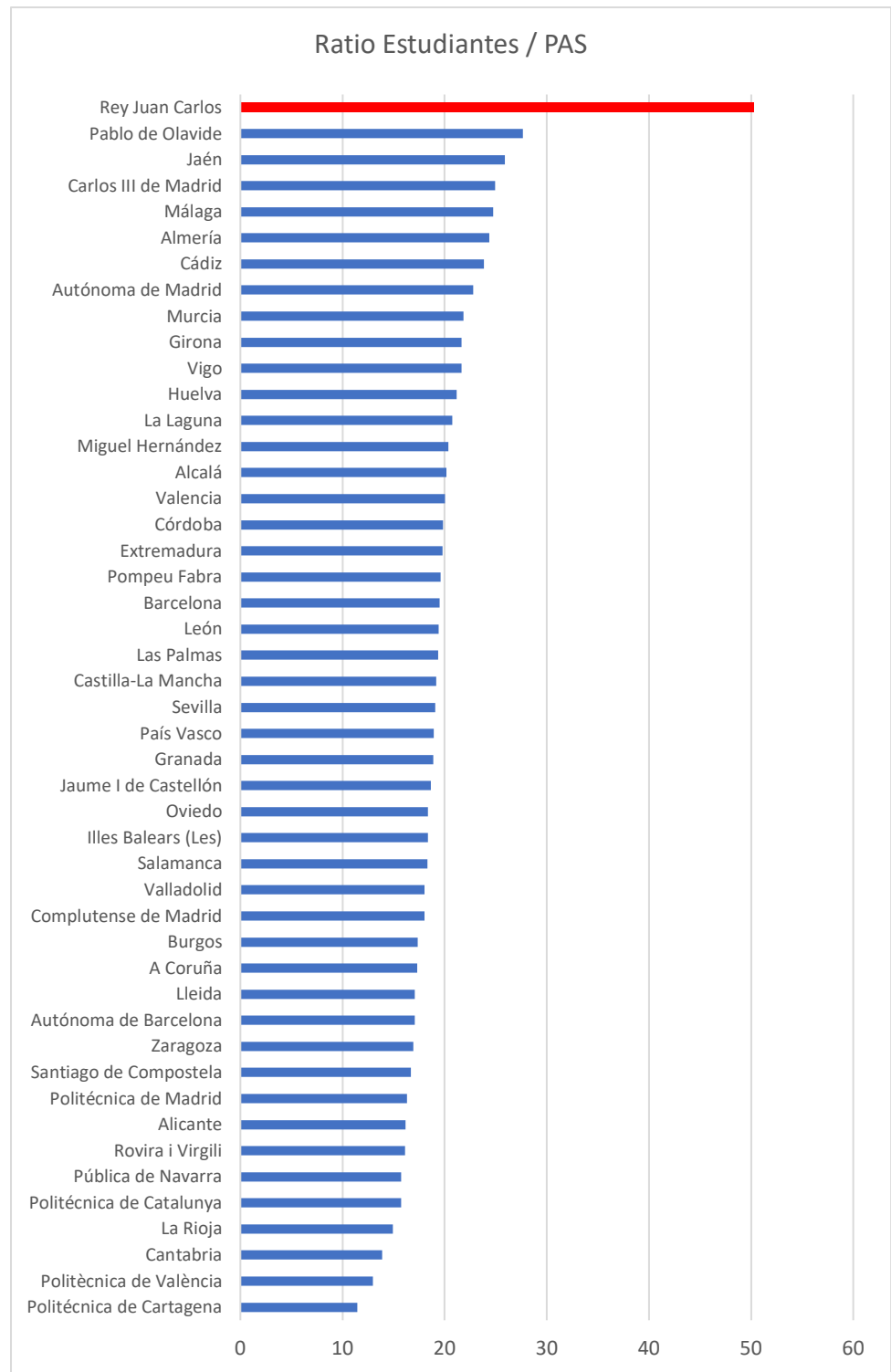
Además, destaca por ser la que menos personal funcionario tiene de todas las de la CAM.



Fuente. S.G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Es posible que estas cifras hayan variado en el último año, pero la ausencia de datos comparados con otras universidades, así como la ausencia de los presupuestos de nuestra universidad para 2021 ha impedido realizar un análisis comparativo y evolutivo actualizado de la situación del PAS.

Si se incluye el número de estudiantes como elemento de referencia de la carga de trabajo, se puede ver que encabezamos con diferencia el negativo ranking de mayor número de estudiantes por PAS, tanto a nivel estatal como regional.



Fuente. Realización propia.



Fuente. Realización propia.

En síntesis, la ratio de estudiantes por PDI y de estudiantes por PAS triplica la de las demás universidades madrileñas. Esto implica una sobrecarga docente y de gestión para el profesorado, que ve limitada su capacidad investigadora, y una sobrecarga para el escaso personal que afronta las tareas administrativas de una gran estructura; con el grave riesgo, en ambos casos, de limitar la atención y el servicio debido a los estudiantes.

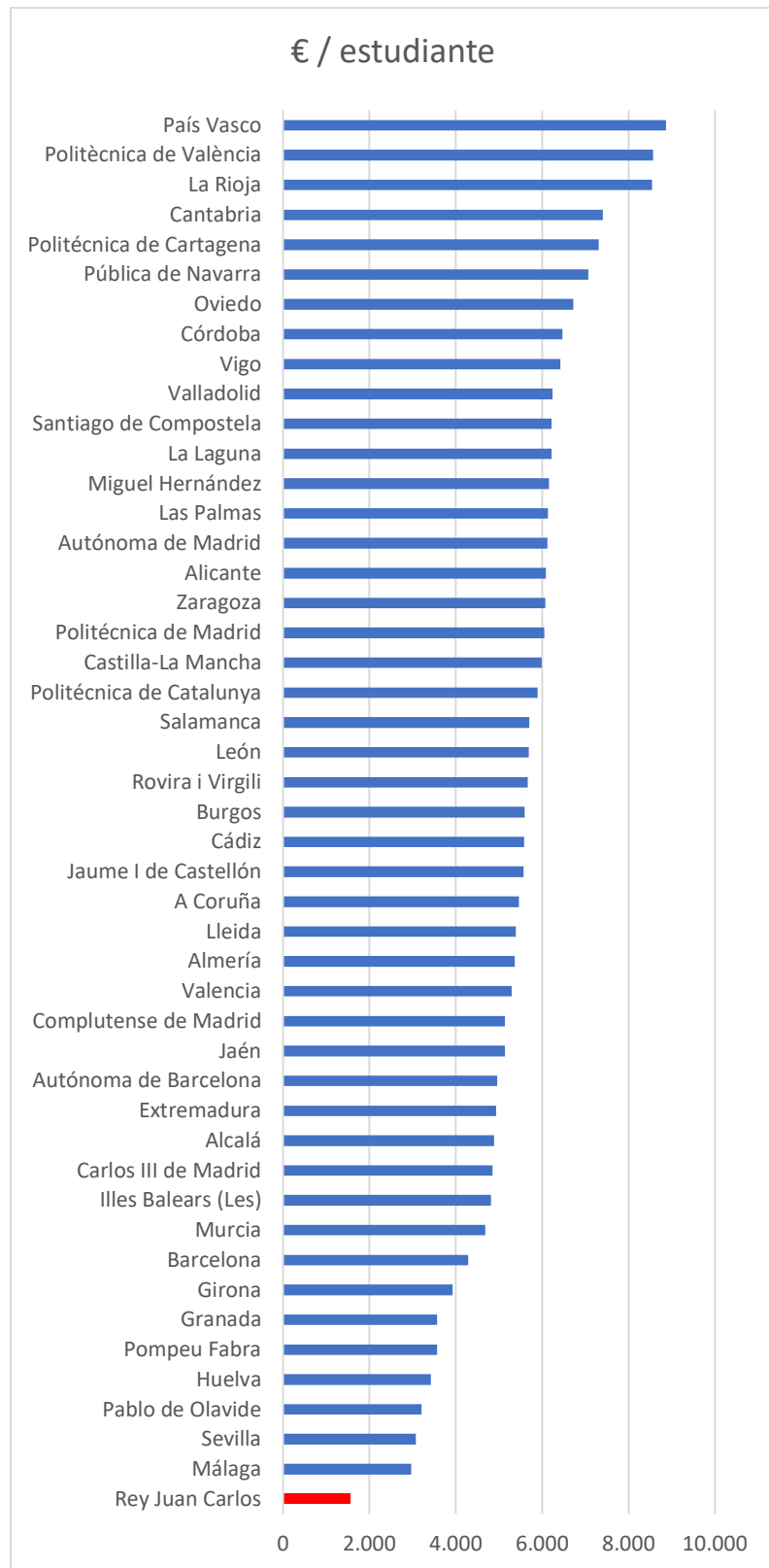
Situación Financiación

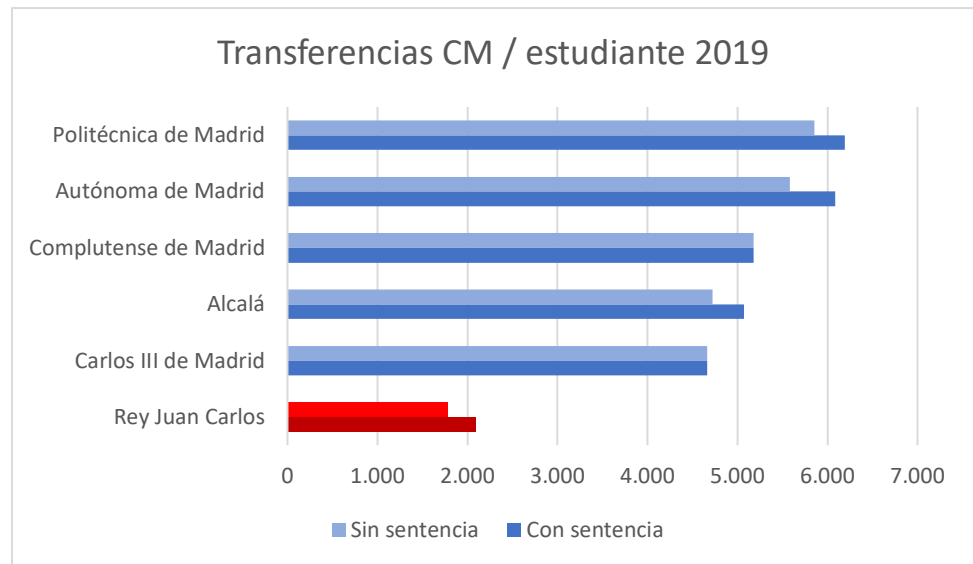
La difícil situación de la financiación de la Universidad Rey Juan Carlos

La financiación de un centro universitario tiene dos fuentes de ingresos: la que proviene de los estudiantes a través de sus matrículas y la que se le transfiere desde su comunidad autónoma, de los impuestos que pagan los ciudadanos.

El importe de las matrículas universitarias está fijado por la administración autonómica, en nuestro caso por la Comunidad de Madrid. La aportación que hacen los estudiantes es equivalente en todas las universidades madrileñas, por tanto, las diferencias de financiación de unas universidades a otras se deben exclusivamente a las transferencias que la Comunidad hace a cada una de ellas.

La Universidad Rey Juan Carlos tiene la peor financiación por estudiante de todas las universidades españolas, y la que le sigue, que es la de Huelva, duplica incluso su financiación.





Fuente. Realización propia.

Los datos evidencian una situación injusta que se ha podido sobrellevar gracias al trabajo del profesorado y del personal de administración y servicios, con un incremento de tareas burocráticas no reconocidas, y gracias a la comprensión y buena disposición de los estudiantes.

No podemos ser indefinidamente una universidad maltratada, porque están en juego el rendimiento óptimo de nuestro personal, los resultados de investigación y la consecución de sexenios y acreditaciones, y con ello, la calidad y actualización de los conocimientos que reciben los estudiantes.

1. Las personas

Los Estudiantes de la URJC

Estudiantes

Los estudiantes de la Universidad Rey Juan Carlos: generalidades

Los estudiantes son la **base y la razón de ser de la universidad**. Como se ha indicado, la universidad tiene como fundamento el desarrollo y la transmisión del conocimiento en su más alta expresión. De hecho, lo que diferencia a la Universidad de los centros de investigación es la capacidad de impartir docencia y de expedir títulos como prueba documental de los conocimientos y capacidades adquiridas por los estudiantes. **El objetivo fundamental de la universidad es la transmisión de conocimiento a sus estudiantes.**

Por tanto, el desarrollo del estudiantado debe ser el centro de toda la actividad que se desempeñe en la universidad, y todas las actividades que se planteen en la misma deben tener este objetivo. El título obtenido por los estudiantes es prueba de su conocimiento, pero la consideración que la sociedad le confiere es un **patrimonio inmaterial** que depende de todo lo que se desarrolle en la universidad. Esto hace que los estudiantes se encuentren muy expuestos a cualquier información o percepción que limite o reduzca la valía de su grado, y que sus conocimientos puedan ser minusvalorados por cuestiones totalmente ajenas a ellos.

El sello de la Universidad Rey Juan Carlos acompañará a nuestros estudiantes toda su vida y es responsabilidad de todo el colectivo de la Universidad hacer que el título que se han ganado obtenga el máximo reconocimiento.

A pesar de esto, no se puede considerar que el alumnado deba ser el sujeto pasivo del proceso educativo y de acumulación y desarrollo del conocimiento. El estudiante debe ser el centro activo del proceso y desde aquí debe participar con su esfuerzo y su exigencia propia y hacia todos los que constituimos la universidad para la mejora de sus servicios materiales e inmateriales.

Finalmente, debemos reconocer a los estudiantes su firme postura de defensa de la integridad de la Universidad Rey Juan Carlos, ellos han tenido claro que la mala imagen sufrida no ha sido una circunstancia casual, sino que ha devenido por la acumulación de malas prácticas durante un largo periodo de tiempo. Ellos, con su mirada desprovista del condicionamiento del tiempo de pertenencia a la institución, han tenido claros los objetivos que se perseguían y han exigido un elevado estándar de integridad en los responsables de la gestión de la universidad.

Mayor atención

Mejora de la atención a los estudiantes

Un elemento básico que nos tiene que guiar como sociedad, y en el caso de la Rey Juan Carlos como organización pública, es asegurar la mejor atención a todos los estudiantes. Para ello habría que atender a diferentes aspectos fundamentales para la mejora del aprendizaje.

Se plantean las siguientes acciones:

- Adecuación del **tamaño de los grupos** para la impartición de docencia en todos los grados.
- Desarrollo de la **optatividad** para ofrecer alternativas válidas a todos los estudiantes de cualquier grado.
- Incorporar **desdobles en todas las titulaciones** para poder realizar casos prácticos en el aula.
- Asegurar una alta calidad de las **actividades experimentales**.
- Facilitar el **Reconocimiento Académico de Créditos** a la variedad de intereses de los estudiantes.

Tiempo y espacios del estudiantado

Horarios, calendarios y espacios

Los horarios en la universidad son amplios y distintos a los que los que acostumbran en secundaria. Sin embargo, el horario debe diseñarse de manera que el estudiante no tenga tiempos muertos, no tenga exceso de horas seguidas sin apenas tiempo para comer o que no pueda acudir a las tutorías por incompatibilidad de horarios.

Las fechas de los exámenes, el horario de clase y las horas prácticas deberán publicarse antes de la matriculación.

Por otro lado, en muchas disciplinas la interrelación entre estudiantes resulta fundamental para el desarrollo de proyectos

transversales a su formación, así como para una eficaz interrelación entre estudiantes de diferentes cursos e incluso titulaciones.

Se implantarán de espacios colaborativos y talleres de fabricación al que tengan acceso los estudiantes para el desarrollo de sus proyectos académicos o personales.

Biblioteca

Sistema de biblioteca para estudiantes

La biblioteca es sitio de referencia para estudiantes y profesorado.

En ella se encuentra la documentación que necesitan para desarrollar su aprendizaje y, además, es un punto de encuentro entre ellos, así como una zona de trabajo y colaboración.

Algunos campus cuentan con marcadas carencias de bibliotecas y, en todos se produce la obsolescencia de los fondos porque no se **adquieren sistemáticamente nuevos recursos bibliográficos**. Esta problemática se ha visto agravada con la limitación de aforo, horarios y disponibilidad de material por el COVID-19.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Incorporación de **bibliotecas en los planes de infraestructuras**.
- Incremento de **partidas presupuestarias para fondos bibliográficos para los estudiantes**.
- Establecimiento de colaboraciones con editoriales para el impulso de mecanismos de **préstamo de libros digitales**.
- Adecuación de las bibliotecas para que sean **punto de encuentro**, así como **lugar de estudio** del estudiantado.

Modernización de grados

Adecuación de los grados

Nuestros grados llevan ya implementados un largo periodo de tiempo y en múltiples casos puede ser necesario adaptarlos a las nuevas situaciones, tecnologías o desdoblamientos.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Realización de una revisión de los grados de la universidad atendiendo a sus fortalezas y debilidades, **actualizando su contenido** y completando su formación.
- Incorporación de **grupos reducidos** para la realización de actividades docentes.
- Incorporación de **optatividad real**.
- Modificación del **Reconocimiento Académico de Créditos**.

Trabajos fin de grado

- Adecuación de las **prácticas en empresa** a los intereses de la formación recibida.

Mejora de la gestión y desarrollo de los TFG

Los Trabajos de Fin de Grado son el marco en el que los estudiantes **desarrollan un trabajo integral** en el que mostrar muchos de los conocimientos que han adquirido a lo largo de su formación.

Para que su desarrollo sea adecuado, es necesario establecer un procedimiento que asegure que los estudiantes reciben una oferta suficiente de trabajos fin de grado **sin necesidad de buscar** personalmente ofertas entre el profesorado.

Para ello se establecerá un sistema que les permita cualquiera de las dos **opciones** siguientes:

- **Acordar con un profesor** un TFG sobre un tema concreto de interés común entre profesor y estudiante.
- **Elegir un TFG de una lista amplia** para que su elección cuadre con sus intereses.

Prácticas en empresa

Prácticas en empresa

La realización de prácticas en empresa es una oportunidad para los estudiantes de **incorporarse al mundo laboral** como profesionales que serán muy próximamente graduados.

Las actividades que realicen les supondrán un claro beneficio formativo solo si están claramente vinculadas con su titulación y si cuentan con un nivel profesional similar al de su inminente título.

De igual manera, en algunos casos, el beneficio para las empresas puede ser muy elevado, lo que puede llevar a que les resulte de interés proporcionar una compensación económica a los estudiantes.

Para ello se plantan las siguientes **actuaciones**:

- **Seguimiento** de todas prácticas desarrolladas.
- **Adecuación** de las prácticas a la formación recibida.
- Maximizar las **posibilidades profesionales**.
- Gestionar convenios para conseguir un grupo de **prácticas remuneradas** para los estudiantes.

Cuestiones económicas

Becas

La universidad es un **servicio público** que debe garantizar que las personas con capacidad, competencia e interés puedan desarrollar su formación independientemente de su situación económica. En nuestra universidad, además, un elevado porcentaje de los estudiantes cursa con becas

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Sistema de vigilancia para **evitar el abandono** de los estudios por cuestiones económicas.
- Incremento de **programas remunerados** de colaboración con la universidad para los estudiantes.

Financiación Erasmus

Becas Erasmus incrementadas

La **internacionalización de los estudiantes** será un eje fundamental de su formación. Las **becas Erasmus** son las más ampliamente difundidas empleadas para adquirir experiencia internacional, pero su aportación económica es **muy limitada**, no sirviendo más que de ayuda a aquellos cuya capacidad económica familiar les permite hacerlo; son becas para quienes no requieren la financiación.

Se **incrementará la ayuda** de las becas Erasmus para facilitar su acceso a un conjunto más amplio de estudiantes.

Reconocimiento Erasmus

Estancias Erasmus mejor definidas

Para que la internacionalización sea provechosa es necesario que el estudiante pueda cursar asignaturas durante su estancia que complementen su formación. Desafortunadamente, en muchas ocasiones, esas asignaturas no se pueden convalidar de manera plena por asignaturas de nuestra universidad.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Establecer acuerdos de aprendizaje claros** en los que el estudiante sepa qué debe cursar y qué asignaturas se le reconocerán a su retorno, así como maximizar el número de **asignaturas reconocidas** a la vuelta.
- **Ampliar la optatividad de los grados** para facilitar la **convalidación** y **minimizar inconvenientes** de realizar un curso o cuatrimestre en otro centro.

Erasmus **Prácticas y TFG**

Estancias Erasmus para realización de prácticas y TFG

Una de las actividades más sencillamente reconocibles y que más formación pueden proporcionar a un estudiante de los sistemas profesionales, productivos y docentes de un país extranjero son la realización de prácticas en empresa y la integración en un departamento para la realización de Trabajos fin de Grado.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Realización de acuerdos específicos** para reconocer tanto la Prácticas en Empresa como el Trabajo Fin de Grado en estancias en otros centros.
- **Defensa del TFG en el centro de estancia o en el de origen**, adecuándose a las características del sistema educativo en el que se integre al estudiante.

Becas **colaboración**

Atención a los intereses académicos de los estudiantes grado

En nuestra universidad hay muchos estudiantes que tiene intereses académicos y que están dispuestos a incrementar su colaboración con los profesores en muy diferentes ámbitos del conocimiento.

Se debe fomentar la colaboración científica y la integración de los estudiantes de mejor expediente en un entorno académico activo, junto con la percepción de una remuneración.

Para permitir a los estudiantes explorar al máximo su aprendizaje se planteará la instauración de un programa de **becas propias de colaboración con grupos de investigación**.

Máster oferta y **becas**

Mejora de los másteres y becas

El estudio de máster tiene que interpretarse como una **extensión natural de la formación** de los estudiantes con un amplio enfoque de especialización. Es necesario que esto esté abierto a todos los estudiantes independientemente de su situación económica.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Reforzar la **oferta** de máster de manera que los estudiantes puedan elegir aquellos que se adecúen a sus intereses.
- Implantación de **becas propias de colaboración** con los departamentos para estudiantes que se matriculen en títulos de máster en la URJC que permitan la asistencia al máster y la colaboración docente e investigadora con los Departamentos.

Doctorado

Atención a los estudiantes de doctorado

El doctorado es una etapa formativa que aporta la capacidad de desarrollar actividades de investigación para los doctorandos, además de su contribución a la investigación de la universidad y de la sociedad en su conjunto.

Los doctorandos y doctores son los que cuentan con la dedicación, capacidad y experiencia para impulsar el conocimiento en temas de relevancia social, cultural, científica e industrial, y son un pilar del desarrollo del futuro de la sociedad a través de la investigación y la transferencia de conocimiento a la sociedad y al tejido productivo. Debido a esto, se necesita centrar la relevancia aportada a la investigación en la labor de los doctorandos y jóvenes doctores.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Implantación de matrícula **abierta durante todo el curso** para facilitar la inscripción de estudiantes de doctorado en los momentos en que cuadre más con sus intereses.
- Se impulsarán las **becas predoctorales** para que los mejores estudiantes de máster puedan incorporarse al doctorado en la Universidad Rey Juan Carlos.
- Implantación de **becas puente** que sirvan de ayuda a los estudiantes mientras reciben respuesta de otras peticiones de financiación para la realización de su tesis doctoral.
- Impulsar los **doctorados industriales** facilitando la realización de convenios con empresas, aspecto que actualmente supone una limitación para el establecimiento de estos programas.
- Aumentar la financiación para la realización de **estancias predoctorales** en centros internacionales de reconocido prestigio, así como simplificar los procedimientos para evitar que los estudiantes tengan que adelantar el coste.

Cursos y congresos para estudiantes

Atención a la formación: cursos y congresos

Muchos estudiantes demandan recibir más formación por múltiples vías que en ocasiones no ofrece nuestra propia universidad.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Convocatoria de ayudas** para la asistencia a Cursos y Congresos para estudiantes.
- Impulsar la participación en **Cursos de Verano**.

Estudiantes Nuevas tecnologías

Acceso y uso de nuevas tecnologías

El uso de sistemas informáticos es una necesidad constante en la sociedad en la que nos desenvolvemos en la actualidad y lo será más cada vez.

En la propia universidad, los recursos electrónicos, en muchos casos proporcionados por los estudiantes, son necesarios para lograr superar las asignaturas de los diferentes grados.

Se desarrollará un programa que facilite que todos los estudiantes puedan disponer de equipos informáticos adecuados para sus necesidades académicas.

Participación en la universidad

Participación de los estudiantes en la universidad

Los estudiantes son la base de la existencia de la universidad y, a pesar de que en sus primeros años no tienen la experiencia de cómo es el funcionamiento del sistema universitario, sí que tienen muy claras sus expectativas sobre él.

La imagen inicialmente idealizada de la universidad se ve muchas veces frustrada por la realidad de la cotidianidad universitaria, pero esa imagen que tienen debe ser perseguida por la comunidad universitaria como un objetivo fundamental.

Para lograr ese objetivo, es necesario que los estudiantes desempeñen un importante **liderazgo** en el enfoque y evolución de su universidad, para lo que se activarán y revitalizarán múltiples formas de interacción entre el alumnado y el equipo de gobierno.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Participación en seguimientos de calidad.
- Acceso al equipo de gobierno.
- Representación reforzada en Consejos de Departamento, Juntas de Facultad y Escuela.

Extensión cultural

Extensión de la formación

La universidad no es solo formación académica, es necesario contar con aspectos globales de una formación multidisciplinar para incrementar su desarrollo intelectual, social y personal.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Colaboración** con instituciones y empresas para la asistencia a espectáculos culturales: cine, teatro, conciertos, danza, museos, actividades turísticas, ...
- Desarrollo de **actividades propias**: teatro, danza, coro,...
- Refuerzo de los **cursos de verano**.
- **Ayudas** para asistir a actividades culturales o de otro tipo que permitan expandir las experiencias de los estudiantes.

Deporte

Desarrollo de actividades y recursos deportivos

Hay una carencia de recursos deportivos en nuestra universidad. Es necesario incrementar la facilidad de desarrollar y participar en actividades deportivas para los estudiantes y personal de la Universidad Rey Juan Carlos.

En este sentido, se buscará que las instalaciones deportivas de la URJC sean no solo un sitio preferente de desarrollo del deporte por parte de los estudiantes, si no que sean un punto de atracción de actividades deportivas para los jóvenes de los municipios en los que se encuentra radicada la universidad.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Mejora** de las instalaciones deportivas.
- **Facilitar acceso** y reserva de espacios deportivos a estudiantes.
- **Reducir costes** de utilización.
- **Ampliar oferta** de actividades deportivas.
- Búsqueda de **patrocinadores**.
- Fomento de **participación** en ligas interuniversitarias.
- **Subvencionar** actividades deportivas que no ofrezca la propia universidad.

Asociacionismo

Fomento del asociacionismo en la universidad

Entroncado con aspectos como los considerados anteriormente, se fomentará la participación en asociaciones de carácter cultural, deportivo, técnico, sanitario, humanitario, o de otro tipo.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- La universidad aportará más medios y recursos.
- Se impulsará la **transparencia** en la concesión de ayudas, en la distribución de espacios y en el seguimiento del cumplimiento de los criterios de gasto financiados.

Derechos y deberes

Representación

- Se establecerá a las asociaciones como una **herramienta de colaboración** con los responsables académicos y se fomentará su participación en actividades docentes, investigadoras, culturales y de difusión.

Derechos y deberes

Son numerosos los derechos y deberes que están recogidos en diferentes reglamentos, pero hay que entender que la relación entre los estudiantes y la universidad es profundamente asimétrica, pudiendo tener el estudiante en ocasiones la sensación de carecer de la capacidad real de hacer uso de sus derechos.

Cuando un estudiante ejerce un derecho, no se puede considerar que esté realizando una acción negativa hacia la institución y debe recibir el apoyo de todos y deben de ser escuchados y atendidos de manera que se garantice su libertad y privacidad.

Derecho a la representación en libertad

Los representantes de los estudiantes tienen que percibir que sus comentarios, indicaciones o votos son representativos, es decir, que representan a un colectivo, más allá de lo que puedan pensar individualmente, ya sean delegados de curso, grado, máster, o estén en departamentos, juntas de facultad o escuela, claustro o Consejo de Gobierno. Solo de esta manera se garantiza que puedan aportar sus problemas, preocupaciones y sugerencias, lo que hace que sea la única manera de solucionar las deficiencias de nuestra universidad que les afectan.

El Personal Docente y de Investigación

Figuras docentes y carrera profesional

PDI

Acceso

Contratados predoctorales

Consideraciones generales del Personal Docente e Investigador

El profesorado **vertebra la universidad**. No es un ente genérico, está constituido por personas que pueden desarrollar una larga trayectoria profesional en la universidad. Esta carrera tiene distintas etapas, con necesidades diferentes, que repasamos a continuación.

Contratados predoctorales

Una parte de los estudiantes que continúan su formación en los programas de doctorado intenta conseguir un contrato predoctoral para realizar su tesis.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Contratos predoctorales** de 4 años, que incorporen financiación para la realización de estancias internacionales, para asegurar que los mejores estudiantes de máster puedan desarrollar de manera completa su formación de doctorado.
- **Ayudas puente** de menor duración para el inicio de actividades predoctorales **mientras** se espera una financiación más larga de tipo FPI o FPU.
- Apoyo a la **solicitud de becas competitivas** FPI y FPU para profesores y estudiantes.
- Apoyo a **Personal de Proyectos de Investigación** para la realización de tesis doctorales, incorporando la posibilidad de realizar estancias en otros centros y la participación en actividades docentes.

Ayudantes

Activar la figura del Profesor Ayudante

La figura del Profesor Ayudante es la vía de acceso al aprendizaje para la realización de funciones docentes e investigadoras que propone la Ley de Ordenación Universitaria (LOU). Se trata de la única vía de contratación que no exige estar acreditado.

Por ello se plantea la **contratación de ayudantes** con las siguientes condiciones:

Ayudantes doctor

- Se tratará de una **plaza no consolidable** que tras cuatro o cinco años se vuelve a convocar.
- Tendrá una **fuerza docente de 60 horas** de docencia tutelada.
- Posibilidad de realizar **estancias** de investigación.

Ayudantes doctor

Los ayudantes doctor son una de las piezas básicas del desarrollo académico e investigador de una universidad. Esta figura cuenta con una **elevada capacidad de investigación**, como lo demuestra la exigencia de acreditación, pero todavía es una figura en formación en aspectos docentes y creciente en aspectos investigadores.

El acceso a estas plazas es, en todo caso, competitivo y el personal formado en la propia universidad debe estar en condiciones de responder con garantías a esa competencia.

Se necesita reducir la carga docente inicial para facilitarles la consecución de objetivos de investigación cuantificables que les permitan desarrollar una carrera académica, mejorar las posibilidades de acreditación a figuras superiores, y acceder a méritos y descargas docentes.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Establecer la **carga docente en 180 horas** durante los dos primeros años.
- Establecer **descargas** para los Ayudantes Doctor por dirección de proyectos de investigación del programa propio.
- Se **incentivará** su incorporación a grupos de investigación y a la dirección de proyectos de diferente naturaleza.

Contratados posdoctorales

Creación de una nueva figura de contratación posdoctoral

Tras la consecución del doctorado, la única forma de continuar dando clase en la universidad es con un contrato de Ayudante Doctor. Sin embargo, para poder optar a ese tipo de plaza, debe acreditarse, lo que requiere también tiempo.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

Visitantes

- Establecer **contratos posdoctorales** que aporten la opción de acreditarse a los estudiantes recién doctorados con una fuerza docente compatible con su desarrollo profesional.

Aspectos generales sobre los profesores visitantes

En la actualidad hay un gran número de Profesores Visitantes en la Universidad Rey Juan Carlos. Desarrollan un trabajo valioso en circunstancias muy difíciles, ya que su elevada carga docente compromete su dedicación a la investigación y retrasa sus oportunidades de promoción.

Para poder definir su futuro profesional, se plantea desarrollar un conjunto de acciones que permitan la estabilización del profesorado, así como conversión de estas figuras en otras LOU, y que a su vez garantice su formación investigadora y docente.

Visitantes No Doctores

La LOU fomenta que el profesorado universitario cuente con un título de Doctor. Las circunstancias docentes de muchos visitantes de la URJC han impedido o retrasado que se doctoren. Conseguirlo requiere atención prioritaria.

Para los que quieran desarrollar una carrera universitaria, se incentivará su incorporación a grupos de investigación con una **reducción de carga docente**, con el objetivo de completar su tesis doctoral y poder optar a la acreditación a figuras LOU.

Visitantes Doctores

Los visitantes doctores cuentan con la formación y categoría profesional exigida para desarrollar una actividad profesional docente en la universidad. A pesar de ello, su carrera está limitada si no pueden acreditarse a las figuras LOU. Para lograrlo se impulsarán acciones que incrementen el tiempo que pueden dedicar a formación e investigación. Se interpretará que es una figura análoga a un contratado posdoctoral y se le facilitará su desarrollo profesional.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

Contratado Doctor Interino

- **Reducción de carga docente** durante un plazo de dos años por incorporación a un grupo de investigación con un compromiso detallado de actividades de investigación que será evaluado previa y posteriormente.
- **Autorizar la participación** en proyectos de investigación competitivos bajo el compromiso de desarrollo de actividades de investigación en un grupo.

Generalización de los Contratados Doctor Interino

La figura de Contratado Doctor Interino está reconocida en muchas universidades y es una manera de estabilización coyuntural del personal de la universidad que ha demostrado sus méritos al haber conseguido una **acreditación externa**. La conversión no se plantea sólo por razones salariales, sino también porque permite el reconocimiento de su antigüedad, la petición de sexenios y la participación y liderazgo en proyectos de investigación.

Llevo cuatro años solicitando públicamente que la figura de Contratado Doctor Interino se utilice para hacer justicia a nuestros acreditados, dado que la universidad no ha impulsado la estabilización de estos trabajadores.

Se planteará que en dos años **todos** los actuales acreditados a Contratado Doctor acceden a la figura de **Contratado Doctor Interino**.

Contratado Doctor

Acceso a la figura del Contratado Doctor

Hasta ahora, se ha dado preferencia a la funcionarización a través de plazas de Profesor Titular frente a la estabilización a través de plazas de Contratado Doctor. Esto ha supuesto un retraso injusto para muchos acreditados.

Se potenciará la figura del **Contratado Doctor** y se impulsará su consecución atendiendo principalmente a la antigüedad de la acreditación, independientemente del área de conocimiento.

Profesor Titular de Universidad

Promoción a Profesor Titular de Universidad

La condición de funcionario es central en la estructura docente e investigadora de la universidad y, por tanto, la figura del Profesor Titular de Universidad tiene que ser la base vertebradora de la plantilla.

El acceso a la figura de Profesor Titular se plantea como una promoción desde la figura de Profesor Contratado Doctor en la que se otorga aún más estabilidad y en la que se remarca el carácter de independencia y responsabilidad que la figura de Docente Funcionario conlleva.

La convocatoria de estas plazas se realizará atendiendo principalmente al criterio de **antigüedad en la acreditación** independientemente del área de conocimiento.

Catedrático de Universidad

Reconocimiento como Catedrático de Universidad

Los Catedráticos de Universidad son las figuras que representan el conocimiento y la capacidad de liderazgo docente e investigador en su máxima expresión y, como tales, deben ser la representación de las capacidades de todo el profesorado.

El acceso a esta figura no debe ser entendido como una promoción, sino como el reconocimiento a su capacidad y a su dedicación al desarrollo del conocimiento y del resto de la plantilla docente e investigadora de sus áreas.

El entorno actual en la Universidad Rey Juan Carlos permite, por el momento, la convocatoria de plazas de Catedrático de Universidad sin merma para las demás promociones, por lo que se impulsarán en todos los casos.

Muchos de los actuales catedráticos de universidad han logrado alcanzar esta figura con tres sexenios, lo que hace que al pasar de ser Titulares de Universidad a Catedráticos vean incrementada su carga docente.

Se implantará un sistema de **descarga para catedráticos con tres sexenios** que la equipare a la de los profesores titulares de universidad con tres sexenios.

Contratados Ramón y Cajal Juan de la Cierva

Incorporación y promoción de los contratados Ramón y Cajal y Juan de la Cierva

Una de las mayores carencias manifestadas por las estadísticas frente a otros centros es la consecución de contratados con perfil Ramón y Cajal. Según los últimos datos publicados (curso 2018 – 2019), la URJC no ha tenido ningún contratado Ramón y Cajal o Juan de la Cierva nuevo. Esto nos sitúa en el furgón de cola entre las universidades de nuestro entorno.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Definición de una **carrera profesional** que culmine como Contratado Doctor o Titular de Universidad.
- La incorporación de estas figuras **no computará** en el cálculo de la fuerza docente de los departamentos.
- Se apoyará a los **grupos de investigación** que incorporen figuras de este tipo.

Profesores eméritos

Potenciación de la figura de Profesor Emérito

Los profesores eméritos representan el reconocimiento de la comunidad universitaria al saber y a la entrega profesional de algunos de nuestros compañeros más destacados, personas con un excepcional currículum y que han desempeñado relevantes labores docentes, de investigación y gestión en nuestra universidad.

A pesar de ello, en los últimos años se ha escatimado este reconocimiento, se ha dificultado hasta el extremo la consecución de este grado.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Potenciar** el uso de esta figura.
- **Incrementar la duración de la figura del emérito.**
- Facilitar de manera voluntaria la realización de **actividades docentes y de investigación** a los profesores eméritos.

Profesores Asociados

Profesores Asociados

Los profesores asociados representan a profesionales que tienen una actividad externa a la universidad y que comparten su experiencia con los estudiantes a los que imparten clase. Al aportar una visión de la sociedad distinta a la del profesorado habitual, suponen una gran riqueza para la universidad.

Profesores vinculados

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Reducir su carga docente efectiva** en caso de asociados de reconocido prestigio.
- **Habilitar** otras vías académicas para profesores que quieran desarrollar una **carrera académica**.

Profesores vinculados

Los profesores vinculados imparten docencia desde los hospitales y representan a profesionales de Ciencias de la Salud sin cuya labor sería imposible desarrollar la docencia de muchas titulaciones fundamentales para nuestra universidad y para el tejido académico y social.

Debido a esto, es necesario que estos profesores se encuentren plenamente atendidos como piezas académicas fundamentales de la universidad.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Dar **apoyo** al profesorado para la gestión en los hospitales.
- Facilitar su **integración** en todos los procesos académicos incluyendo grado, máster y doctorado.

Fuerza docente en el PDI

Consideraciones generales

Fuerza docente de las figuras

Sexenios y trienios

Consideraciones generales sobre la fuerza docente

La fuerza docente representa la cantidad de horas que un profesor debe dedicar a la docencia presencial en aula. Por tanto, no recoge aspectos asociados a la tutorización de la docencia o a la preparación de las clases.

Fuerza docente base

Se tomará como base la fuerza docente aprobada en los últimos años en la Universidad para cada figura.

Hasta ahora un joven profesor se enfrenta a una elevada carga docente (normalmente de 240 horas, pero puede superarlas), que disminuye a medida que consigue diferentes reconocimientos de investigación. Pero resulta extremadamente difícil investigar y publicar mientras se asume esa elevada carga docente.

Para solventar esto, se favorecerá la reducción de carga para periodos formativos, lo que incluye etapas predoctorales y posdoctorales de reciente incorporación.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- La fuerza docente base será de **240 horas** para figuras acreditadas y de 300 horas para los visitantes.
- Los **Ayudantes Doctor** tendrán en sus primeros dos años de contrato una docencia máxima de **180 horas**.
- Los **Visitantes** que provengan de programas de doctorado mantendrán la fuerza docente de **180 horas** durante dos años tras lograr su doctorado.
- En todos los casos, esta carga se reducirá en el caso de tener reconocimientos de investigación como se mostrará más adelante.

Reducción de la fuerza docente por sexenios y trienios

La llamada Ley Wert incorporaba la diferenciación de la actividad del profesorado universitario atendiendo a si realizaban actividades de investigación con cierta intensidad o si no desarrollaban esa faceta. La concesión de sexenios y el mantenimiento del sexenio “vivo” visibiliza la labor investigadora, lo que permite reducir el

número de horas de dedicación docente con el fin de mantener la carrera investigadora.

La consecución de un sexenio requiere un largo plazo de tiempo que puede dificultar el acceso a cargas docentes más reducidas por parte del profesorado más joven. Esto se ha compensado con la incorporación del **trienio de investigación** en la URJC que contempla tres trabajos válidos para sexenio en tres años publicados en la URJC. A pesar de su interés, este sistema **sobrecarga al profesorado recién incorporado**.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Disponer de **sexenio vivo** o más de cuatro sexenios supondrá una reducción de carga docente de aproximadamente 60 horas.
- El profesor con **tres sexenios vivos** tendrá una fuerza docente de 100 horas, tanto para Titulares de Universidad como para Contratados Doctor y **Catedráticos de Universidad**.
- La consecución de un **trienio investigador vivo** tendrá idénticos beneficios de reducción de carga docente que el sexenio.
- Podrán acceder a la solicitud del trienio de investigación todos los profesores doctores.
- En el caso de que se haya disfrutado de **bajas de maternidad** en el periodo considerado de tres años, se reducirán a **dos** los trabajos necesarios para conseguir el trienio. Lo realizado hasta la fecha de incrementar el plazo no supone un criterio de igualdad, sino que prolonga la discriminación por maternidad.
- El trienio podrá incorporar una actividad de transferencia, incluyendo actividades de tipo **clínico**.

*Descargas por
inicio de la
investigación*

Fuerza docente reducida por incorporación a la investigación

La fuerza docente de los profesores se verá **reducida atendiendo a su actividad investigadora**. En los últimos años, en la URJC se ha considerado únicamente la labor investigadora de los responsables de los proyectos, pero su desarrollo no podría tener lugar sin la actividad constante de todo el equipo del proyecto. De esta manera, resulta necesario considerar la actividad de los investigadores principales y de los miembros del equipo de investigación, por lo que se considerarán, entre otros, la inclusión de descargas a distribuir entre los miembros del equipo de investigación entre los profesores de Proyectos Europeos, del Plan Nacional, proyectos de

Reducciones de la fuerza docente por cargos

Reducciones por elevada experiencia

Docencia en varios Campus

la Comunidad de Madrid, incluyendo a los del Plan Propio de la URJC que ahora no reciben ningún tipo de reconocimiento.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Se establecerá un programa que permita la **reducción de carga docente** durante un periodo de tiempo a profesores que se **incorporen en un grupo de investigación reconocido**.
- Se reducirá carga a los **miembros del grupo de investigación** que asuman actividades de formación y dirección de la investigación de los miembros que se incorporen.

Fuerza docente reducida por cargos

La fuerza docente de los profesores se verá reducida atendiendo a la realización de **actividades de gestión**. Se tomará como referencia las descargas docentes aplicadas durante los últimos años en la Universidad, pero se incorporarán algunas reducciones adicionales

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Reducciones adicionales para coordinadores de grados que tengan **varios grupos** y participación en varios campus.
- Reconocimiento para **coordinadores de curso**.
- También se plantea incrementar las reducciones docentes de **directores de másteres** que estén en POD y presenten particular complejidad.

Fuerza docente reducida para profesores con elevada experiencia

Disponer de profesores con una elevada experiencia es una gran oportunidad para sus colegas y estudiantes; a pesar de esto, no se puede ignorar que la acumulación de actividades de investigación, representación y docencia que tiene los profesores en las últimas etapas de su carrera profesional, supone un elevado esfuerzo.

Se desarrollarán actuaciones para que los profesores con mayor experiencia tanto por edad como por número de quinquenios vean reducida su carga docente.

Consideraciones generales sobre docencia en varios campus

La Universidad Rey Juan Carlos cuenta con múltiples campus, algunas de sus titulaciones se ofrecen en varios, lo que obliga a parte del profesorado a impartir docencia en más de un campus.

Uno de los objetivos de la organización de la docencia tiene que ser la **limitación de los desplazamientos** de los docentes, sin descuidar la adecuada atención de los estudiantes, independientemente del campus en que cursen sus estudios.

La impartición de docencia en varios campus obliga a viajar entre centros, lo que reduce las horas efectivas de dedicación a la docencia y a la investigación, con un coste evidente para los profesores y profesoras implicados.

Además de la concentración de docencia por campus, se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Reducción de la fuerza docente por impartición en **varios campus**, con una valoración particular en el caso del campus de Aranjuez.
- Incorporación de **dietas de desplazamiento** para el profesorado con docencia en varios campus, reconociendo de una manera más justa los costes que suponen los desplazamientos.

Impartición en un idioma extranjero

Reducción de la fuerza docente por impartición en inglés

Impartir una asignatura en un idioma extranjero supone un esfuerzo y una exigencia añadida para el profesorado.

Se propone **incrementar la valoración** de las horas impartidas en inglés como reconocimiento de la capacidad y el esfuerzo docente realizado por el profesorado que imparte esas clases.

Trabajos fin de grado y de máster

Consideración de los TFG y TFM en fuerza docente

La consideración de los TFG y TFM como parte de la actividad docente del profesorado es un debate abierto desde hace tiempo en nuestra universidad. La solución pasa por un **modelo flexible** que permita a cada docente y centro tener un esquema que se adapte a sus necesidades, y no imponer un modelo único que posiblemente no satisfaga a nadie.

El profesorado tiene derecho a que la dirección de TFG y TFM sean **actividades incorporadas a su fuerza docente**, y también tienen derecho a que sean **reconocidas económicamente si no pueden descargárselas**.

Docencia en máster

Se plantea como **actuación** ofrecer la siguiente **alternativa**:

- **Incorporar en la carga docente** la dirección de TFG y TFM como carga.
- **Reconocer económicamente** la dedicación a estas actividades por exceso de docencia realizada.

Valoración de la docencia en máster

La docencia en máster ha sufrido también fuertes variaciones y parece abocada a un modelo único. Es necesario también aquí un **modelo flexible** que permita a cada docente y centro adaptarlo a sus necesidades.

Se plantea como **alternativa**:

- **Incorporar en la carga docente** la participación en máster.
- **Reconocer económicamente** el exceso de dedicación docente.

PDI y gestión

La gestión en el PDI

La necesidad de que el PDI realice actividades de gestión

Uno de los problemas más recurrentes del profesorado es la excesiva carga administrativa que tiene que asumir. No tiene sentido que el personal docente e investigador dedique una parte importante de su tiempo a realizar tareas administrativas que no aportan valor a su trabajo y para las que ni siquiera cuentan con una formación específica.

Pero la solución no es dársela, sino **tener un apoyo administrativo** que les permita centrarse en su docencia, investigación y transferencia. La labor de gestión de proyectos, publicaciones, justificación de gastos, exige tal atención al investigador que le aparta de la propia investigación, además de cargarle con una responsabilidad que no le corresponde en la ejecución rigurosa y precisa de esos trámites administrativos.

Por otro lado, **la gestión académica** de las diferentes responsabilidades del PDI tanto en puestos estatutarios como no estatutarios, debe ser reconocida y valorada como la labor fundamental que es para el desarrollo de la universidad.

Cargos académicos

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Se dotará a las **facultades y escuelas** de personal administrativo para que colabore en las tareas administrativas relacionadas con la gestión de la docencia, la gestión de espacios, gestión de horarios y calendarios, gestión de problemas con listados de alumnos, actas, entre otros asuntos.
- Se dotará a los **departamentos** de personal administrativo para la gestión del POD y convocatorias de plazas, entre otros asuntos.
- Se incorporará **PAS de apoyo a investigadores y grupos de investigación** en lo relacionado con la gestión de proyectos, comunicaciones con entidades, interlocución con el servicio de investigación de la universidad, así como gestión de gastos, convocatorias y concursos.

Consideraciones generales sobre los cargos académicos

El acceso a los cargos académicos, dependiendo del cargo considerado, debe entenderse siempre como una responsabilidad que recae sobre profesores con experiencia que la aplican, así como su tiempo y esfuerzo, para mejorar la organización de la Universidad y optimizar los procedimientos y resultados docentes y de investigación.

Los cargos académicos que están recogidos en la LOU deben desarrollarse tal y como están descritos en ella, quedando fijadas sus responsabilidades y capacidades, y es obligación de la Universidad proporcionarles herramientas para su cumplimiento. Además de los recogidos en la LOU y en los Estatutos de la URJC, es necesario contar con otros cargos que permitan optimizar el funcionamiento de la universidad.

Si bien los cargos se suelen emplear como elemento de valoración para la promoción del profesorado, no debe ser este el objetivo del acceso a los cargos y, por tanto, la valoración de las actividades de gestión no debe superar a la docente y de investigación. Ahora bien, la gestión de las dobles titulaciones, la organización de la experimentalidad, la gestión de las prácticas en empresa, trabajos fin de grado o Erasmus, entre otros, suponen un enorme esfuerzo de tiempo y dedicación que requiere ser reconocido.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Definir un sistema de descargas y/o remuneración acorde a las responsabilidades y tareas de cada cargo.
- Se incorporarán coordinadores de grado, considerando particularmente que se coordinen diferentes grupos o campus.
- Se reconocerá con descargas y/o remuneración a los coordinadores de curso.

El Personal de Administración y Servicios

Cuestiones generales

Personal de Administración y Servicios

Consideraciones generales

El PAS es un **elemento estructural básico** de las universidades y un pilar de su organización. Sin su labor, no se podría proporcionar ningún servicio ni realizar ningún tipo de trámite. Pero muchas tareas de estos profesionales, imprescindibles para el desempeño de las funciones de la universidad, son invisibles, con la consiguiente dificultad para que sean reconocidas por parte de estudiantes y profesorado.

La labor que desarrolla el Personal de Administración y Servicios abarca desde la gestión básica de aspectos académicos vinculados a los estudiantes, hasta tareas de gran complejidad administrativa en concursos, obras o presupuestos, pasando por el apoyo en actividades de gestión de la investigación y recursos docentes para el profesorado y para otro personal de administración y servicios.

Este colectivo ha sido sistemáticamente olvidado en lo referente a la mejora de la calidad en la universidad. Los procedimientos de evaluación de estudiantes y profesorado han sido implantados, modificados, mejorados y afinados a lo largo del tiempo y, aunque imperfectos, se utilizan para valorar su actuación, pero no se han establecido procedimientos equivalentes para el Personal de Administración y Servicios, que puedan garantizar el desarrollo de su labor de manera eficiente, con independencia y responsabilidad.

Personal de Administración y Servicios Plantilla

Actividades del Personal de Administración y Servicios

La plantilla de PAS es **muy reducida** en nuestra universidad, una de las que menor ratio tiene entre PAS y PDI y la que menor ratio tiene de PAS por estudiante, como se ha mostrado en el análisis del estado actual de nuestra universidad. Se determina así un marco laboral caracterizado por una enorme carga de trabajo y una elevada responsabilidad, lo que se agrava con la limitación de promociones.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Mejorar la plantilla** del PAS para aproximarla a los valores habituales en otras universidades.
- **Definir las responsabilidades** correspondientes a cada puesto de trabajo, atendiendo a su categoría y nivel.
- Incrementar la estructura de PAS en los **campus**.

Derechos

Análisis de los derechos

Ejercicio de los derechos del Personal de Administración y Servicios

Todas las funciones que tienen los miembros de Personal de Administración y Servicios los ocupan con la única finalidad de realizar con el **mejor desempeño** posible las funciones que les han sido encomendadas. Para lograr que realicen esta tarea, es necesario que todo el conjunto del Personal de Administración y Servicios, así como el Personal Docente e Investigador y, particularmente, el equipo de gobierno sea consciente de sus derechos individuales.

La carrera profesional del Personal de Administración y Servicios está caracterizada en muchos casos por la **movilidad de funciones y puestos**. Siendo necesario en muchos casos el cambio de funciones para lograr una variación de categoría, definiéndose en muchas ocasiones los puestos de mayor relevancia como “puestos de confianza”.

Muchas veces se tiende a tergiversar el objetivo de este tipo de puestos, no se trata de un elemento de confianza personal de quien nombra, se trata de confianza profesional para el desempeño de sus actividades. Pero la interpretación personalista hace que muchos trabajadores se sientan indefensos al no tener asegurado su puesto de trabajo, lo que les expone a criterios que podrían no compartir profesionalmente. Además, esta interpretación hace que cualquier promoción venga acompañada de una gran inestabilidad profesional.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Identificar los **derechos** del Personal de Administración y Servicios.
- Asegurar su **independencia** profesional, incluso frente a sus superiores jerárquicos.
- **Establecer canales** para asegurar que pueden ejercerlos en cualquier situación
- Definir un **sistema de promoción** y asegurar la estabilidad en el puesto en función de elementos objetivos.
- Establecer líneas específicas de actuación del **Comité Ético** y del **Defensor Universitario** para el PAS que garantice el anonimato en las fases iniciales del proceso, así como la independencia respecto a los afectados e iniciando actuaciones de oficio cuando corresponda.

Carrera profesional

Carrera Profesional

Promoción del Personal de Administración y Servicios

La promoción más habitual del PAS ha sido siempre mediante el cambio de puesto. Pero en muchas ocasiones, los puestos evolucionan de manera que es necesario que el mismo trabajador desarrolle una mayor actividad y que, asociado a su experiencia, asuma una mayor responsabilidad. En estas condiciones, es cuando resulta necesario que el trabajador mejore su categoría como contrapartida de su actividad profesional.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Profundizar la mejora y estructuración de la plantilla con la incorporación de personal en diferentes escalas, iniciando cada uno su desarrollo en los escalones de inicio correspondientes.
- **Estabilización** del personal no permanente.
- Establecer una carrera profesional de **promoción interna**.
- Definición de procesos de **funcionarización**.
- Actualización y reforma de la **RPT**.
- Adaptar la promoción en el caso de que consecución de una **titulación** que habilite para promocionar a un nivel superior.

Evaluación y complementos

- Generalizar la posibilidad de la **carrera horizontal** actualizando las **RPT** de manera sistemática.
- Actividades de **formación** para el mejor desempeño y facilitar la **promoción**, que incluya voluntariamente estancias en otros centros y universidades.
- Recuperar la jornada de **35 horas** y **adelantar la jubilación** como ya se ha implantado en universidades de nuestro entorno.

Evaluación del Personal de Administración y Servicios

El desempeño en el trabajo del Personal de Administración y Servicios afecta al servicio en que trabaja y a muchos otros elementos de la comunidad universitaria. En este sentido se desarrollarán elementos para asegurar el reconocimiento del trabajo bien hecho, así como la capacidad de evaluar a su entorno de trabajo.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Desarrollar un proceso interno de **valoración** de los puestos y del desempeño.
- Establecer un sistema que favorezca la promoción profesional.
- Definir procedimientos para la percepción de un **complemento adecuado** acorde al desempeño de su actividad profesional.

PAS laboral

Carrera profesional

En nuestra universidad, el PAS laboral supone cerca del 30 % del personal y su situación está muchas veces condicionada por su forma de acceso, más que por el perfil del trabajador, así como por los condicionantes externos asociados a las políticas de estabilización.

El PAS laboral tiene unas posibilidades de promoción muy limitadas dado que su movilidad entre puestos es mucho menor que entre los funcionarios.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Procesos de **funcionarización** para el PAS laboral.
- Aplicar la carrera **horizontal** en los colectivos de PAS laboral atendiendo a las circunstancias específicas de cada caso.

Teletrabajo

Implantación del teletrabajo

En este último año, el teletrabajo se ha implantado como una modalidad dominante por causas de fuerza mayor. A pesar de esto, los indudables beneficios que ofrece en algunos aspectos del trabajo del Personal de Administración y Servicios merecen considerarse y de debe contemplar el teletrabajo como una forma de trabajo complementaria para muchos puestos laborales.

Debido a esto, se plantea desarrollar todos los aspectos relacionados con el teletrabajo y la administración electrónica para tener efectos beneficiosos para los trabajadores y para los administrados.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Fomentar el **teletrabajo** para facilitar la **conciliación familiar**.
- **Flexibilización de horarios** con el teletrabajo para la realización de actividades de formación.

3. Las funciones de la universidad

La docencia

Aspectos generales

Consideraciones fundamentales

La **transmisión del conocimiento** es la razón de ser de las universidades modernas; la docencia, su puntal básico. Para su adecuado desempeño, la labor docente requiere ilusión, responsabilidad y constancia, además de un entorno que asegure su independencia y su desarrollo eficiente.

Este es el punto de partida para acometer la actualización de las titulaciones, la incorporación y desarrollo de la optatividad, la posibilidad de trabajar en grupos reducidos en todo tipo de asignaturas, así como el uso los aprendizajes extraídos de la situación de COVID-19 para mejorar, simplificar y hacer más eficiente la tarea docente dentro de un modelo común.

Los títulos de grado

Títulos de grado

Modificación de los títulos de grado

Desde sus seis centros, la universidad Rey Juan Carlos imparte más de setenta títulos de grado. Si bien muchos están bien definidos académica y metodológicamente, algunos mejorarían con cambios sencillos en su estructura.

Un análisis de los grados de la Universidad permitirá identificar posibles vías de mejora y actuar conforme a lo observado.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Partir de las comisiones de grado enriquecidas con más actores para el **análisis** de los títulos de grados.
- Realizar actuaciones de mejora en contenidos, asignaturas e **incorporar optatividad**.

Implantación de títulos de grado

Completar la cartera de títulos de grado

Una universidad define su enfoque a través de la estructura de títulos de grado que oferta. En nuestro caso la gama es muy amplia y diversa, con títulos con muchos grupos, pero con muchos títulos de grupo único. Al mismo tiempo, nuevos títulos están siendo analizados para su próxima implantación.

Se plantea **completar la oferta de títulos** de grado de la universidad mediante la **implantación** de los títulos que están actualmente en debate, así como los que completen la oferta de centros que no han tenido un desarrollo acorde al del resto de la universidad.

Optatividad

Optatividad en los títulos de grado

La optatividad en los grados es la forma en la que cada estudiante adapta la titulación que cursa a sus intereses y capacidades. Las optativas definen el enfoque final del grado, pueden transformar la proyección de los estudios cursados y definir especialidades muy diferentes.

En la Rey Juan Carlos, sin embargo, es prácticamente nula. Esto tiene un doble impacto: por un lado, limita la capacidad de decisión de nuestros estudiantes sin dejarles desarrollar su propia formación y, por otro lado, reduce el interés por nuestra oferta educativa de potenciales estudiantes, tanto de aquellos que tienen muy definido lo que quieren estudiar, como de aquellos que esperan a cursar parte de la titulación para definir su itinerario.

Se **implantarán optativas** en todas las titulaciones de grado de la universidad y se modificará la forma en que se desarrolla el Reconocimiento Académico de Créditos para aquellos estudiantes que deseen desarrollar actividades alternativas a las propuestas actualmente, o asignaturas optativas.

Experimentalidad

Trabajo con grupos reducidos

Uno de los grandes retos que afronta la universidad actual es la de aplicar la metodología propuesta por el Espacio Europeo de Educación Superior en el desarrollo de los títulos de grado, sobre todo con la dimensión que alcanzan los grupos.

Equipamientos docentes

Sin embargo, los grupos reducidos se imponen como la condición básica para un desarrollo óptimo del aprendizaje en las actividades prácticas de todas ramas del conocimiento.

Se plantea incorporar una metodología de trabajo que permita **subdividir los grupos** de aula en grupos más reducidos para la realización de **casos prácticos** y otros tipos de actividades formativas adaptadas a las enseñanzas que imparte la universidad.

Dotación de medios para la docencia práctica

Las titulaciones deben contar con las herramientas necesarias para desarrollar su docencia práctica: laboratorios, platós, cabinas de traducción y talleres modernos, entre otros medios, actualizados en consonancia con el entorno profesional de tal modo que permitan a los estudiantes adquirir las destrezas exigidas en él.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Mejora de los espacios de laboratorio, completando las necesidades de todas las titulaciones, renovando y mejorando los medios que lo requieran.
- **Actualización de aulas y edificios** que están degradados o que han quedado obsoletos.
- Aplicación de un programa de infraestructuras de construcción de **nuevos edificios** con estructura versátil de aulas.

TFG

Mejora de la gestión y desarrollo de los TFG

En los Trabajos de Fin de Grado los estudiantes desarrollan un trabajo integral en el que pueden mostrar muchos de los conocimientos que han adquirido a lo largo de su formación. Hay que garantizar la interrelación entre estudiantes y profesorado, haciendo coincidir la oferta de este último con los intereses de los primeros.

Se combinarán dos **alternativas**:

- Definir un TFG con un profesor específico sobre un tema concreto de interés común entre profesor y estudiante.
- Elegir un TFG de una lista suficientemente amplia para que la elección cuadre con los intereses del estudiante.

Prácticas en empresa

Prácticas en empresa

Para los estudiantes, la realización de prácticas en empresa es una oportunidad de **incorporarse al mundo laboral** como los profesionales que serán en breve. Las actividades que realicen les supondrán un claro beneficio formativo si están claramente vinculadas con su titulación y si cuentan con un nivel profesional similar al de su inminente título.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Garantizar la **adecuación** de las prácticas a la formación.
- **Maximizar las posibilidades** profesionales tras las prácticas.
- Favorecer que la continuación profesional de estudiante en prácticas no limite su desarrollo académico, aportando **facilidades** para que complete su grado.
- Gestionar **convenios** con empresas para conseguir un grupo de prácticas remuneradas para los estudiantes.

Los títulos de máster

Títulos de máster

Evolución de los títulos de máster

La Escuela de Máster de la URJC reúne a un elevado número de estudiantes y da soporte a títulos muy diversos. Esta estructura centralizada, sin recursos ni profesorado específico, no puede atender las peculiaridades de cada ámbito de conocimiento y limita las posibilidades de un desarrollo de los estudios de máster armónico con los grados.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Refuerzo de la Escuela de Máster Oficial para aquellos títulos que se vean beneficiados de estar en un centro especializado con la incorporación de **personal** de administración y servicios.
- Abrir la posibilidad de **incorporar** los másteres en los centros.
- Implantación de ofertas de **máster integrado** con los títulos de grado dentro de la oferta académica de los centros.
- Gestión de máster entre centros, departamentos, bajo las consideraciones de los profesores y directores.

Sobre la docencia en máster

Reconocimiento de la actividad docente en máster

La docencia en máster se desarrollará conforme a un modelo flexible que permita a cada profesor y centro tener un esquema que se adapte a sus necesidades.

Los profesores tendrán el derecho a que la docencia de máster entre como carga docente en su plan de ordenación docente anual, y también tienen derecho a que esa actividad docente sea reconocida en caso de que superen la carga docente que tengan asignada.

Se plantean como **actuación** ofrecer la siguiente **alternativa**:

- **Incorporar en la carga docente** la participación en máster.
- **Reconocer económicamente** el exceso de dedicación docente.

Los títulos propios, universidad de mayores y centros adscritos

Títulos propios

Finalidad y análisis de los títulos propios

El objetivo de los títulos propios es **estructurar enseñanzas específicas** difíciles de ajustar a las condiciones de los másteres oficiales, pero que mantengan todos los elementos de calidad que corresponden a un título impartido bajo responsabilidad de la universidad. Asegurando la flexibilidad necesaria para que cada título encuentre su propio ámbito de desarrollo, la universidad velará por su calidad y supervisará su gestión.

Bajo estas premisas, estos títulos encontrarán un mayor **apoyo institucional** y se aprovechará su potencial como estrategia de vinculación entre la universidad y la sociedad, ya sea a través de acuerdos con fundaciones, entidades sin ánimo de lucro, instituciones, empresas u organizaciones de otra naturaleza.

Universidad de mayores

Necesidad y posibilidades de la universidad de mayores

La universidad de mayores es una labor docente de la universidad enfocada a un amplio grupo social, que demanda ampliar su formación, en una etapa de su vida donde aprender no se traduce en una mejora laboral ni responde a intereses ajenos. Es decir, son

estudiantes con un deseo genuino de conocimiento sin más interés que su desarrollo intelectual.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Facilitar el **acceso** a la universidad de mayores.
- Establecer cursos atendiendo a los **intereses** de la sociedad.
- **Coordinar** con los ayuntamientos la realización de actividades relacionados con la universidad de mayores.

Centros adscritos

Aportación de los centros adscritos

Los centros adscritos imparten grados de la universidad, pero les aportan un enfoque propio a través de su experiencia. La calidad está avalada por la universidad y hay una corresponsabilidad mutua para proporcionar a los estudiantes el mejor título posible. Con el compromiso de una gestión transparente, estos centros encontrarán un total apoyo institucional.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Incrementar la **vinculación** y la interrelación entre los centros adscritos y la universidad.
- Asegurar la **calidad** de la docencia en los centros adscritos.
- Asegurar la **transparencia** de los centros adscritos en relación con la universidad.

Innovación e investigación docente

La innovación docente

Consideraciones generales

El profesorado de la universidad Rey Juan Carlos lleva mucho tiempo desarrollando métodos docentes adecuados para ofrecer la mejor formación a los estudiantes, tanto los que se consideran “nuevas metodologías” como los más tradicionales.

Con la implantación del “Plan Bolonia” se esperaba mejorar la atención al estudiante con mayor variedad de metodologías docentes. Pero las restricciones económicas, de personal y de titulaciones, limitaron esta expectativa de tal modo que la mejora percibida por los estudiantes se debe más al incremento de

Implantación de nuevas metodologías

dedicación, esfuerzo y tiempo del profesorado que a las facilidades aportadas por la institución.

Dentro de la libertad de cátedra, se considera que cada profesor puede establecer el método docente que considere más provechoso para sus estudiantes, dentro de la metodología o combinación de metodologías que se considere.

Nuevo marco que facilite implantar nuevas metodologías

Debido al aprendizaje forzado por la situación de confinamiento causada por el COVID-19, estamos en un buen momento para desarrollar nuevas metodologías y para encontrar un ámbito idóneo donde explorar sus posibilidades. En cualquier caso, hay que adecuar el entorno y equilibrar la carga docente para implantarlas.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Subdivisión de grupos grandes en **grupos pequeños** para la impartición de docencia práctica.
- Incorporación de asignaturas **optativas**, lo que permite una mayor flexibilidad docente junto con un menor número de estudiantes en aula.
- Incorporación de modo complementario de docencia a través de **herramientas digitales** de manera formalmente reconocida en los títulos de grado.
- Incremento de los **recursos materiales** para apoyar las actividades docentes.

Innovación vs investigación

Investigación docente

Uno de los aspectos más controvertidos de las nuevas metodologías docentes es asegurar la calidad de la docencia impartida y determinar la validez de la formación ofrecida en comparación con otras metodologías. Hacerlo de manera estructurada implicaría pasar de la **innovación docente** a la **investigación docente**.

La diferencia entre estos dos conceptos no radica en cambiar la forma de impartir, sino en realizar un análisis comparativo de los resultados del aprendizaje de las diferentes metodologías empleadas para asegurar mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

La adaptación de este tipo de estudios permitirá la determinación de la validez real de cada metodología para cada asignatura, grupo de estudiantes y docente, porque no solo se tiene que adaptar la metodología al estudiantado, también a las características fortalezas y virtudes de cada profesor o profesora.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Reforzar el marco de formación del profesorado.
- Determinar una valoración específica para el profesorado que realice estas actividades.
- **Ayudar** a la realización de publicaciones docentes resultado de las investigaciones.

El conocimiento

Conocimiento

Consideraciones generales sobre el conocimiento

La universidad es la institución que históricamente atesora el conocimiento y se encarga de su crecimiento y difusión. Aunque la investigación es fundamental para que el conocimiento avance, no puede usurparle el lugar que le corresponde dentro de la institución universitaria.

Por eso, conseguir proyectos, publicar o impartir conferencias no son fines en sí mismos, sino medios para hacer **acopio de conocimiento** sobre el que reflexionar y que transmitir a la sociedad tras su análisis y depuración.

Es habitual centrarse sólo en aspectos como el impacto de los trabajos publicados o su número, pero el conocimiento es, en sí mismo, un valor para un académico, y solo desde él se puede desarrollar cualquier actividad docente o de investigación. La universidad debe fomentar la adquisición de conocimiento para todo su personal docente e investigador.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Ayuda para **viajes** de diferente duración y de carácter nacional o internacional para el aprendizaje.
- Ayudas para la formación con la **asistencia** a congresos, conferencias, realización de actividades de documentación o para la realización de contactos con centros e instituciones externos.

El conocimiento: valoración

La compleja valoración del conocimiento

Resulta difícil valorar el conocimiento de las personas y, en particular, de los profesores. A pesar de esto, la valoración de la erudición del profesorado debe ser un objetivo, dado que esa característica es fundamental para su posterior transmisión a los estudiantes y a los propios colegas.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Revisión de las **encuestas** a estudiantes para la valoración del conocimiento y de las competencias del profesorado.
- Apoyar específicamente al profesorado más competente y con interés para la realización de publicaciones específicas.

El conocimiento y su divulgación

Publicaciones

Editorial URJC

La transmisión del conocimiento, enfocada a estudiantes, a profesores y profesionales, como elemento de revisión o debate, se impulsará a través del refuerzo de la capacidad de publicación de la Universidad Rey Juan Carlos como **editorial científica** y de diseminación del conocimiento.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Impulsar la editorial de la URJC acogiendo publicaciones de carácter científico, como docente o como mera reflexión sobre el conocimiento en series diferenciadas.
- Incorporando la publicación dentro de la valoración de la actividad desarrollada por el profesorado.
- Se tendrá por objetivo incorporar algunas revistas de la URJC a los litados del Dialnet, ISI WoK, y JCR.

Cultura científica y divulgación humanística

Divulgación científica y humanística

La divulgación científica en todos sus ámbitos, tanto en ciencias sociales como en ciencias puras o aplicadas, será impulsada mediante diferentes estrategias.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Se establecerá una **línea específica** en la editorial de la Universidad Rey Juan Carlos, y se establecerán líneas diferenciadas para diferentes ámbitos del conocimiento.
- Se **apoyará** la realización y difusión del conocimiento a través de actividades presenciales o a distancia en congresos, conferencias, reuniones de trabajo, o de debate y discusión.
- La **participación** en este tipo de actividades se incorporará en la valoración de la actividad desarrollada por el profesorado.

El conocimiento: Cultura artística

Divulgación artística

La incorporación de las **artes** como parte del conocimiento no ha sido sencilla en la universidad española. Las artes suponen el máximo exponente de una sociedad en su conjunto, mientras que a título individual representan la combinación de creatividad y técnica, de conocimiento de la naturaleza humana y de la búsqueda de sus límites. Además, es una vía de terapia, de apoyo, de educación y de ilusión.

En la búsqueda de este objetivo, se fomentará la inclusión de elementos **artísticos** en el ámbito de la universidad Rey Juan Carlos, impulsando su reconocimiento y difusión.

Fundación Alicia Alonso

Una aportación fundamental a la Universidad Rey Juan Carlos

La Fundación Alicia Alonso ha estado ligada a la Universidad Rey Juan Carlos desde hace más de 20 años, teniendo una interrelación tan estrecha y una unidad de objetivos tan definida, que resulta complejo entender la evolución de una sin la otra.

De esta historia surge la necesidad común de colaborar y de interaccionar entre ambas instituciones, definiendo los puntos de encuentro y desarrollando las muchas sinergias de ambos.

A pesar de esto, los desencuentros y conflictos han sido constantes durante los últimos dos años, y es necesario resolver definitivamente esta situación para permitir el mejor desarrollo de los estudios y de la situación de estudiantes y profesorado.

Es necesario colaborar en la **búsqueda de un futuro común** que permita el desarrollo mutuo y estable, para lo que el Instituto Superior de la danza Alicia Alonso debe encontrar un acomodo en la estructura de la URJC, con su participación y la de sus miembros en la impartición del grado en “Artes Visuales y Danza”.

La danza: cultura, técnica y formación

La danza representa la conexión entre el cuerpo y la mente creativa. Requiere una combinación de destreza física y atlética, pero combinando la expresión artística con la precisión técnica. Debido a esto, se trata de una disciplina que necesita formación guiada en todo momento y que debe hacerse en un entorno controlado y seguro para poder desarrollarse de una manera rigurosa, sana y sin

riesgos. Por ello, requiere una atención especial en la formación de los estudiantes.

Colaboración entre la Fundación de Danza Alicia Alonso y la Universidad Rey Juan Carlos

Para tener una adecuada vinculación, se explorará entre las dos instituciones un **marco legal y académico seguro y duradero** para el alumnado y el profesorado, considerando que el Instituto Superior de Danza Alicia Alonso actúe como un centro adscrito dependiente de la Fundación Alicia Alonso (fundación sin ánimo de lucro).

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Se contará con profesorado de la **Universidad Rey Juan Carlos** y se contará con profesorado que compagine su labor en la **Fundación Alicia Alonso** y en la Universidad Rey Juan Carlos, impulsando **la danza clásica, la danza española, la danza contemporánea y la danza acrobática**, y participando en los aspectos prácticos de estas actividades.
- Dentro del marco de colaboración, se considerará el **coste de la puesta en escena** de los repertorios de danza, la realización de representaciones artísticas fomentando la participación de los estudiantes de grado y de máster.
- Se valorarán las **acciones de representación** de la Fundación que vienen acompañadas de la imagen de la Universidad Rey Juan Carlos.
- Se procurarán instalaciones adecuadas y seguras para sus actividades.
- Se apoyará la consecución de la **Cátedra Unesco** de danza por parte de la Fundación Alicia Alonso.

La investigación

Aspectos generales

Aspectos generales

Análisis sobre la investigación y desarrollo

La universidad es una institución centrada en el conocimiento, en su conservación, difusión y, por supuesto, en su creación. Este es el objetivo de la investigación, la creación de conocimiento en todos los ámbitos del saber.

Desde el siglo XIX la combinación de docencia e investigación ha marcado la organización universitaria y ha **definido a su profesorado**. Sin investigación no hay conocimiento que transferir a la sociedad, a través de la docencia y de la colaboración con otras instituciones sociales y con empresas.

Cualquier opción que no sitúe a la investigación en el centro del sistema educativo superior, puede llevar a medio plazo a la desactualización del conocimiento y a la obsolescencia del profesorado.

Todas las evaluaciones realizadas a las universidades toman como parámetro fundamental su rendimiento investigador, por lo que es imperativo incentivarlo para mejorar la imagen que la sociedad tiene de la universidad.

Además, dicho rendimiento supone la tercera fuente de ingresos, solo por detrás de las transferencias de la Comunidad de Madrid y de las matrículas de los estudiantes. Por tanto, el impulso a la investigación no supone un gasto, sino una inversión que tiene un importante retorno.

Y es así como debe enfocarse, empezando por reducir la excesiva burocratización de esta faceta: una de las mayores quejas del personal docente e investigador en la universidad española, y en esta en particular, es la sobrecarga de trabajo administrativo que se le está exigiendo.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Mejora** de los procesos de gestión de proyectos de investigación.
- **Simplificar** los trámites administrativos.

- Fomentar y facilitar la incorporación de **contratados predoctorales y posdoctorales**.
- Ayuda real para el desarrollo de actividades **multidisciplinares**.
- Incorporar **Personal de Administración y Servicios** especializado dedicado a la gestión de proyectos para grupos de investigación e investigadores.

Personal de Administración y Servicios al apoyo de la investigación

La universidad cuenta con un servicio de investigación formado por **personal de gran capacidad**, pero debe incrementarse para apoyar a los investigadores en la gestión de los proyectos de investigación.

Las organizaciones resultan más eficientes cuando cada profesional se centra en las tareas para las que está más cualificado. Por lo tanto, no es eficiente tener a los profesores e investigadores realizando procelosas tareas de gestión, para las que no cuentan con experiencia ni preparación, restando tiempo y atención al desarrollo de los aspectos científicos de sus proyectos.

Con la **incorporación de personal** de administración y servicios como apoyo a la investigación, mejoraría la fluidez y eficiencia en la gestión de la documentación, y se reducirían los tiempos que las tareas administrativas llevan actualmente, sobre todo en lo relacionado con compras, concursos, gestión de facturas y comunicación con las administraciones.

Este personal tendría la capacidad de transmitir a los investigadores los requisitos formales que se deben cumplir en la gestión de los proyectos y transmitiría a los servicios centrales y de contratación las necesidades de los investigadores.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Incorporación de personal de administración y servicios** para la gestión de proyectos de investigación incluyendo la gestión de compras, facturas, inventariado, contratación, concursos públicos, resúmenes de gastos y lo relacionado con las plataformas de investigación.
- **Formar** al personal en gestión de proyectos y tareas de apoyo al servicio de investigación para estructurar la carga de trabajo del servicio en momentos de mayor necesidad.

- Establecer un **procedimiento** de contacto entre este personal y las empresas a las que se contrata y con los diferentes servicios de la universidad.

Proyectos de investigación

Proyectos: petición y participación

Proyectos competitivos

La consecución de un mayor número de **proyectos competitivos** en diferentes niveles es necesaria para lograr una mejora de los indicadores de la universidad y de la financiación externa de nuestras actividades de investigación.

Para lograrlo hay que trabajar en aumentar el **éxito** de las propuestas, garantizar una mayor participación del profesorado y apoyar los aspectos relacionados con su gestión.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Realización de **actividades de formación** del profesorado con menor experiencia investigadora para instruirles en la redacción de proyectos de investigación, en la ayuda a los tipos de gastos admisibles y en optimizar las posibilidades de éxito de las peticiones.
- Apoyo a la **gestión documental** de la petición de los proyectos, así como a los aspectos administrativos relacionados con su desarrollo. Esto permitirá ampliar los márgenes de plazos en la petición de proyectos y mejorará la calidad de la documentación preparada.
- Apoyo a la búsqueda de **colaboradores** para los diferentes tipos de proyectos, atendiendo a las necesidades y objetivos de los grupos de investigación.
- Se favorecerá la **participación** del profesorado en proyectos de investigación competitivos, así como en su desarrollo y dirección, facilitando e impulsando la participación de investigadores jóvenes en las peticiones de proyectos de investigación, tanto como investigadores principales como dentro del equipo de investigación.

Gestión económica de proyectos

Proyectos europeos e internacionales

- Los miembros del equipo de investigación de los proyectos podrán acceder a **descargas docentes**, una parte será para los investigadores principales y otra para los demás investigadores.

Flexibilidad de uso del gasto

Resulta necesario simplificar la gestión económica de los proyectos aportando **flexibilidad** y **adelantando el coste** de adquisición de bienes, inscripciones de congresos, gastos de viaje o estancias. Muchas veces se hace así para poder ahorrar burocracia, acceder a productos en proveedores más baratos o agilizar procedimientos, y la tarjeta del investigador no ha solucionado ninguno de estos aspectos.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Adelantar los fondos** del proyecto siempre que las normas de ejecución del proyecto admitan este tipo de flexibilización.
- Uso de parte de los **costes indirectos** del proyecto para poder realizar gastos que no sean elegibles, pero que son necesarios para su desarrollo.
- Definir procedimientos de **adquisición eficiente, rápida** y sin sobrecostes de los materiales, bienes y gastos que los proyectos demanden, evitando el adelanto del dinero por el investigador.
- El apoyo a la gestión económica y administrativa de los proyectos incluirá conexión con contratación y gerencia para facilitar su desarrollo.

Ayudas para la petición de proyectos europeos

Los principales problemas que surgen en relación con la participación y **dirección** de proyectos europeos son la dificultad de incorporarse a consorcios internacionales, así como el temor a la excesiva carga administrativa que supone la gestión para los coordinadores de un proyecto de este tipo, lo que limita el liderazgo de los grupos de investigación de la universidad.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Formación** acerca de las alternativas de financiación internacional disponibles.

- **Convocatorias para la búsqueda de contactos** que incluirá un apoyo activo en el desarrollo de los acuerdos de colaboración correspondientes.
- **Apoyo a la gestión** de proyectos europeos e internacionales.
- La proporción de los **Recursos Libres Disponibles se flexibilizará** para la realización de actividades de investigación o de gestión enfocadas al desarrollo de nuevos proyectos europeos, flexibilizando el periodo de gestión de estos fondos.

Contratos Art. 83

Contratos con empresas y entidades

Los proyectos contratados al amparo del Art. 83 de la LOU son una forma fundamental de transferencia del conocimiento desde la universidad hacia la sociedad, normalmente a través de empresas y entidades, y que sirven de vía legal de actuación para todos los ámbitos del conocimiento.

Hasta la fecha, transcurrido cierto plazo de tiempo desde la finalización del contrato se cerraba sin proporcionar vías claras de continuidad lo que obliga, en ocasiones, al cierre precipitado de los proyectos e impide extender la duración de la contratación.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Procedimientos para **flexibilizar** el uso de recursos en estos proyectos en adquisiciones y pagos a los investigadores.
- Establecimiento de **plazos más amplios** para el gasto.

Investigadores y grupos

Grupos de investigación

Consideraciones generales

La investigación en muchos ámbitos se realiza de **manera colectiva** a través de grupos de investigación en los que se pueden encontrar profesores e investigadores de diferentes categorías profesionales, con variada experiencia en investigación y en ocasiones con perfiles investigadores distintos, lo que redundará en su capacidad de trabajo y en su carácter disciplinar.

Por otro lado, los **grupos de investigación** suponen el entorno más adecuado para la **formación** de investigadores jóvenes y para

impulsar la investigación en nuestra universidad, pero no se les saca todo el partido posible a este respecto.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Los grupos de investigación contarán con **apoyo administrativo** para la gestión de sus proyectos, su actividad y su difusión.
- **Reducción de la carga** docente para los grupos de investigación en los que se dirijan tesis doctorales a profesores y profesoras no doctores, así como reducción de la carga del profesorado no doctor en estas circunstancias.
- Fomento de la **multidisciplinariedad** valorándose la participación de profesores y profesoras de diferentes áreas de conocimiento.
- Establecimiento de un **Consejo de Grupos de Investigación** que trabaje en paralelo con la Comisión de Investigación para exponer las necesidades y demandas de los grupos.
- El Consejo de Grupos de Investigación tendrá **representación** en la Comisión de Investigación de la Universidad.

Contratación de investigadores

Situación actual y análisis

El número de **contratados de investigación** en la Universidad Rey Juan Carlos se encuentra entre los **más bajos** de las universidades españolas y es el menor de las universidades de la Comunidad de Madrid, con una cuarta parte de los de la UPM o la UCM.

Si se analizan en particular las contrataciones de convocatorias nacionales como FPI, FPU, Juan de la Cierva o Ramón y Cajal, la Universidad Rey Juan Carlos se encuentra entre las **seis peores** a escala nacional.

Esta situación demanda **acciones urgentes** dado que la formación de doctores e investigadores competitivos es uno de los factores que más impacto tienen en la calidad de la investigación en las instituciones.

Incorporación de contratados predoctorales

Una parte de los estudiantes que continúan su formación en los programas de doctorado intenta conseguir un contrato predoctoral para realizar su tesis.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Los contratos predoctorales de tipo **punte** mientras se está esperando otro tipo de financiación.
- Contratos **predoctorales** de cuatro años para la realización de la tesis doctoral.
- Apoyo a **contratados de proyectos** de investigación.
- Se incrementarán las **descargas** por dirección de tesis doctorales.
- Ayudas para la gestión y obtención de contratos **FPI y FPU**.

Ramón y Cajal y Juan de la Cierva

Los investigadores con perfil **Ramón y Cajal** o **Juan de la Cierva**, tanto de formación como de incorporación, se encuentran entre los **más competitivos** de los convocados a escala nacional. Por tanto, su incorporación es una clara apuesta de futuro para nuestra universidad, aunque la capacidad de atraer a figuras de este perfil ha sido casi nula en los últimos años.

La explicación se encuentra en el **bajo aprovechamiento** que supone para los grupos de investigación la incorporación de estas figuras y en la desventaja que los contratados tienen frente a otras vías de incorporación a la universidad con figuras de profesorado.

Para paliar este problema, se **asegurará una carrera profesional** a aquellos investigadores que sigan las vías marcadas por los contratos Juan de la Cierva y Ramón y Cajal, que será paralela y no excluyente con la habitual para el profesorado acreditado, al tiempo que reciben los **beneficios propios** de sus figuras de contratación.

Nuevos contratos posdoctorales

La necesidad de acreditarse a figuras como la de Ayudante Doctor para poder entrar en la universidad una vez defendida la tesis, hace que no haya continuidad entre figuras predoctorales y posdoctorales, ya sea en la Universidad Rey Juan Carlos o en otras universidades. Además de suponer un problema de estabilidad profesional para los nuevos doctores, esto supone un problema para la continuidad de las líneas de investigación.

Se plantea la implantación de **nuevos contratos posdoctorales** que tendrán una duración limitada y que servirán para atraer y **retener talento**, permitiendo completar la publicación de los resultados provenientes de su tesis doctoral, solicitar y esperar la percepción de acreditaciones, así como la solicitud de contratos como los Juan de la Cierva, similares o de superior entidad.

Ayudas propias a la investigación

Consideraciones generales

Objetivos de las ayudas propias

La Universidad Rey Juan Carlos debe tener un **fuerte programa propio** de ayuda a la investigación que complemente los programas externos. Debe interpretarse como una reinversión de los costes indirectos recibidos de programas de investigación, por lo que no es un gasto, sino una forma de incrementar la financiación de la propia universidad.

Para que el programa sea coherente, es necesario que las actividades de investigación se evalúen atendiendo a las **especificidades de cada área de conocimiento**. Cada proyecto debe evaluarse en su propia área, pero cabe considerar a priori una diferencia entre los proyectos que requieren gastos de funcionamiento como puede ser personal, viajes, congresos y equipos de uso general, y aquellos proyectos que, al tener un carácter experimental, requieren de material fungible y equipamiento científico.

Proyectos de Jóvenes Investigadores

Proyectos para jóvenes investigadores

Este tipo de proyectos son básicos para el **desarrollo de los jóvenes investigadores** en la universidad, se establecerán también como un elemento diferencial para atraer talento a la URJC y ayudar a la obtención de méritos conducentes a conseguir acreditaciones o el reconocimiento como investigador Ramón y Cajal o Juan de la Cierva.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

Estancias de investigación

- Se definirá un marco de financiación de propuestas para jóvenes investigadores.
- Se tendrá en cuenta la calidad del proyecto, del equipo de investigación, así como el coste y el impacto esperado.
- Análisis detallado del coste del proyecto y se diferenciará entre proyectos con un elevado coste por su experimentalidad y aquellos que tienen un coste más reducido al tener una carga experimental reducida.

Estancias breves de investigación

Las estancias breves tienen una duración superior a los 14 días y una duración máxima que dependerá de las actividades a desarrollar. Tienen por objeto la inmersión del investigador en un centro o grupo de investigación externo para el aprendizaje de técnicas, metodologías de trabajo, la realización de contactos estables y la realización de actividades de investigación en el centro receptor. Se trata de estancias razonablemente prolongadas y se tendrá un procedimiento de solicitud y concesión acorde al coste del programa de trabajo.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Se realizará una convocatoria previa anual y se resolverá antes del fin de año.
- Se **adelantará el coste** con tiempo suficiente.
- La petición será **compatible** con otras vías de financiación.
- Será reconocido como una financiación interna **competitiva**.

Estancias de documentación

Estancias muy breves

Estas estancias se establecerán con una duración máxima de 14 días y su objetivo es el de establecer relaciones con otros investigadores o grupos, realizar actividades de documentación o la búsqueda de contactos para la realización de peticiones conjuntas de proyectos.

El coste de este tipo de estancias suele ser muy inferior al de las estancias de investigación y deben tener un marco propio de petición.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Definición un procedimiento **sencillo, rápido y ágil**, con varias convocatorias al año.

Ayudas a publicaciones

- Se **adelantará el coste** de los viajes.
- La petición será considerada como **competitiva** y será **compatible** con otras vías de financiación.

Ayudas para la realización de publicaciones

La realización de publicaciones con los resultados de las investigaciones es una de las etapas finales de la investigación y son prueba documental de su alcance.

Se plantea reforzar las siguientes **actuaciones**:

- Incremento de ayudas para los gastos de publicación.
- Incremento de ayudas para gastos de publicación en abierto.
- Ayudas para la traducción y la revisión del idioma de artículos.
- Formación sobre la valoración de publicaciones para acreditaciones y sexenios, así como para los diferentes elementos del proceso de la investigación.
- Se ajustará a las peticiones para evitar que las publicaciones de los últimos meses no sean financiadas.

Editorial URJC

Desarrollo de capacidad propia de publicación

Como se ha indicado anteriormente, para el análisis de la difusión del conocimiento, se plantea la creación de revistas de investigación de la URJC con la vocación de que agrupen las publicaciones de diferentes áreas de conocimiento y que sirvan de vía de canalización de las aportaciones de investigadores de diferentes universidades y países y, por supuesto, también de los de la Universidad Rey Juan Carlos. Actualmente la editorial URJC cuenta con publicaciones y hay algunas revistas desarrolladas por parte del profesorado de la universidad, pero se necesita profesionalizar este servicio e incrementar su alcance.

Se plantea reforzar las siguientes **actuaciones**:

- Definición de un **catálogo** de revistas a publicar.
- Desarrollo de **convenios** con otras revistas de los sectores considerados.
- Definir procedimientos de independencia y calidad, e incorporación en un plazo razonable a los sistemas más relevantes de agregación de publicaciones como Scopus, Web of Science y Journal Citation Reports.

Bibliotecas

Refuerzo e impulso de las bibliotecas de los campus

Las bibliotecas constituyen un centro de agregación del conocimiento de gran relevancia y, a pesar de la ingente información que existe en la web, disponer de vías de acceso a la información relevante en diferentes ámbitos del conocimiento de primera mano (literalmente) no tiene alternativa real.

Se requiere impulsar la **adquisición de recursos bibliográficos** tanto en papel como en medios electrónicos dado que no se han realizado inversiones en este sentido en los últimos años, y se requiere establecer un presupuesto y una vía para poder adquirir este material con sencillez y sin grandes limitaciones o trabas, a petición del profesorado, con el objetivo de adecuarse a sus necesidades de investigación.

Se plantea reforzar las siguientes **actuaciones**:

- Incorporación de las **bibliotecas** en los planes de infraestructuras de la Universidad.
- Incremento de las **partidas presupuestarias** para la adquisición de recursos bibliográficos de investigación.

Proyectos

Realización de infraestructuras de investigación

La universidad necesita **infraestructuras adecuadas de investigación**. Desafortunadamente, los recursos de la URJC están muy por detrás de los de otras universidades de nuestro entorno y, además, mayoritariamente han sido adquiridas por los grupos de investigación a través de sus propios recursos y no están a disposición de toda la comunidad universitaria de una manera abierta y directa.

Esto supone un freno al desarrollo de la investigación de todos los grupos, pero particularmente de los grupos constituidos por investigadores jóvenes, cuyos recursos están más limitados.

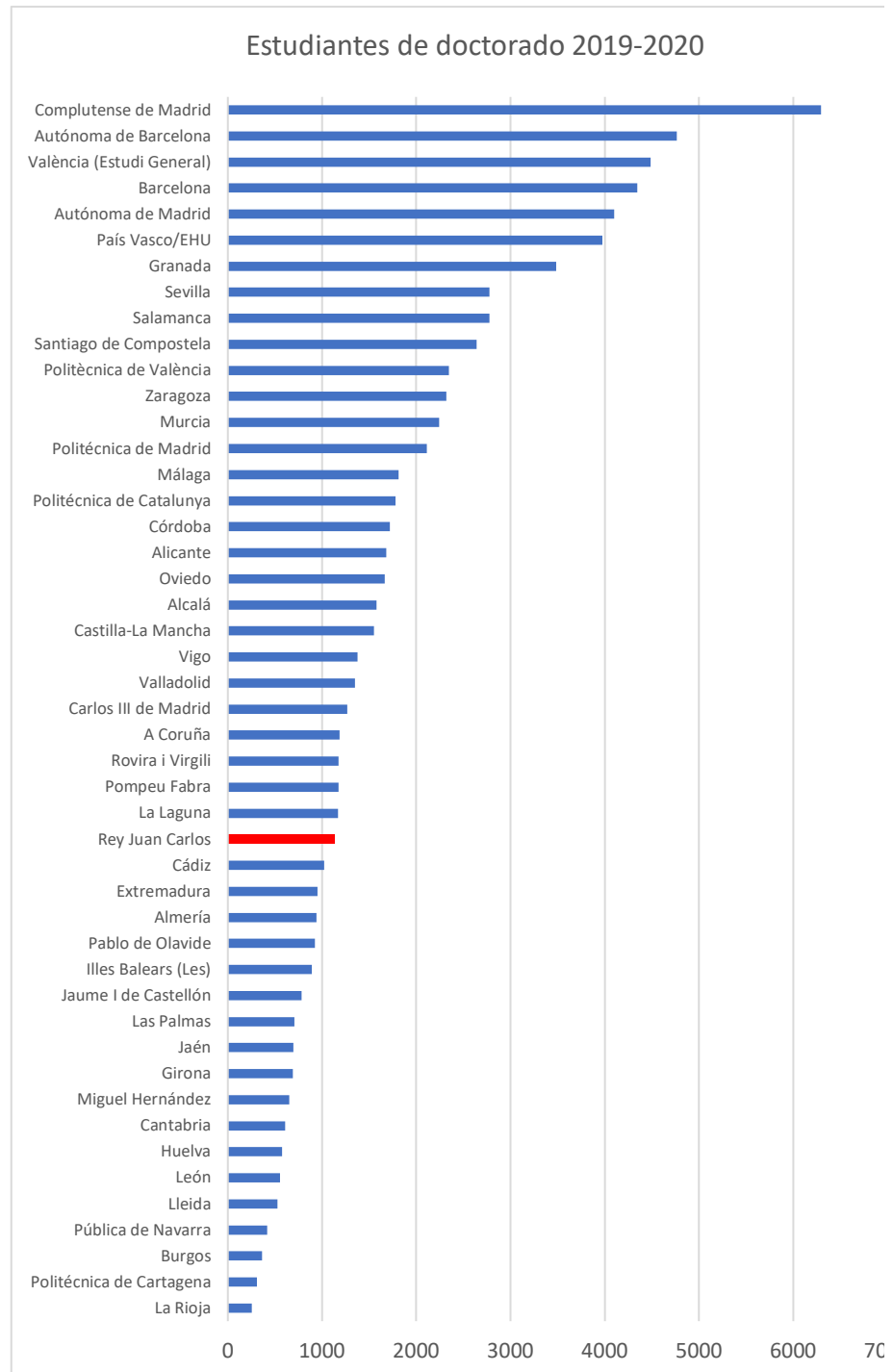
Se plantea realizar **convocatorias formales de proyectos de infraestructuras** que se evaluarán atendiendo a criterios científicos y estratégicos de la investigación. Si bien cabe considerar equipamientos para grupos, tendrá preferencia la consideración de equipamiento de **acceso común** para los diferentes grupos e investigadores.

Doctorado

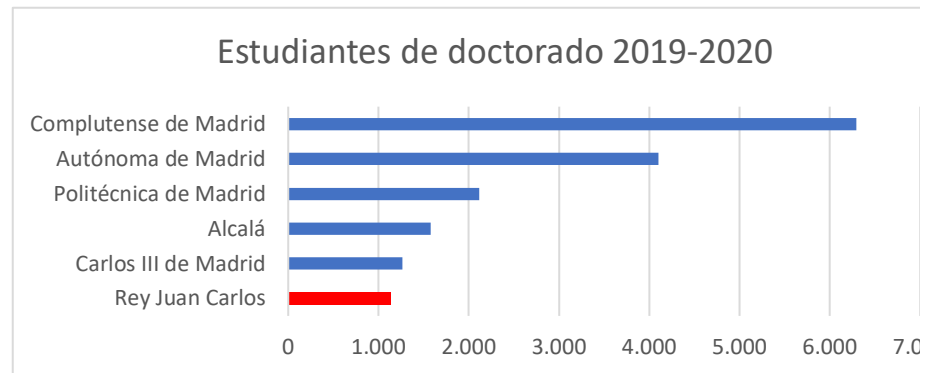
Situación

Evaluación de los estudiantes y tesis defendidas

El número de estudiantes de doctorado en nuestra universidad es muy inferior al de otras universidades con muchos menos estudiantes que la nuestra.



La comparativa con nuestro entorno próximo es incluso más llamativa, situándonos a la cola de las universidades madrileñas, y el número de tesis defendidas es injustificadamente bajo.



Estrategia

El doctorado: formación e investigación

Se aborda el doctorado aquí desde la perspectiva de los directores de tesis y de los grupos de investigación por la repercusión que tiene en su propia labor investigadora.

La Universidad Rey Juan Carlos es la que menos estudiantes de doctorado tiene de todas las universidades de la Comunidad de Madrid y la que menos tesis defiende anualmente. Sus cifras a este respecto se encuentran muy por debajo de la media de las universidades públicas, y solo las que tienen dimensiones muy inferiores a las nuestras, tienen menores cifras.

Es necesario un **plan de choque** relacionado con el doctorado que facilite la dirección y realización de tesis doctorales y que favorezca su desarrollo.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Matrícula **abierta durante todo el curso** para facilitar la inscripción de estudiantes de doctorado cuando cuadre más con sus intereses.
- **Becas predoctorales** para que los mejores estudiantes de máster puedan incorporarse al doctorado en la Universidad Rey Juan Carlos.
- **Becas puente** que sirvan de ayuda a los estudiantes mientras reciben respuesta de otras peticiones de financiación para la realización de su tesis doctoral.
- Impulsar los **doctorados industriales** facilitando la realización de convenios con empresas, aspecto que actualmente supone una limitación para el establecimiento de estos programas.
- Aumentar la financiación para **estancias predoctorales** en centros internacionales de reconocido prestigio.
- **Aproximar** la Escuela Internacional de Doctorado a los campus y **simplificar** los trámites y procedimientos administrativos.
- Reforzar la **participación de** los hospitales asociados a la universidad en la docencia, investigación y defensa de tesis doctorales.
- **Incrementar las descargas** docentes asociadas a la dirección de tesis doctorales para que reconozcan la dedicación real que suponen.

La administración y organización

Gestión ágil, eficiente y transparente

Gobernanza

Consideraciones generales sobre la gobernanza en la Universidad

La Universidad Rey Juan Carlos es una institución con estructuras bien definidas pero que todavía tienen por delante un amplio desarrollo en la evolución de la gestión con **transparencia** y **descentralización**.

Algunos de sus órganos más relevantes, como el Claustro o el Defensor del Universitario, necesitan revitalizarse para desarrollar con autonomía sus funciones, entre ellas, el control de la gestión del gobierno de la universidad.

El crecimiento de estudiantes y profesorado, así como un desarrollo no estructurado del personal de administración y servicios, ha hecho que las estructuras de trabajo estén sobrecargadas, lo que resta eficiencia al conjunto. Junto con la creciente complejidad de las estructuras y de la forma de trabajo, impide el desarrollo armónico de la universidad y limita la transparencia real del funcionamiento y de las decisiones de nuestra institución.

Transparencia

Implantación de transparencia real

La transparencia real de una institución se basa en que sus colectivos cuenten con información sobre la gestión, el uso de recursos, las motivaciones y criterios en que se basan las decisiones tomadas, así como sobre la conducta de sus responsables. Para recuperar la transparencia, es necesario incrementar la información entre las estructuras administrativas, descentralizar decisiones y otorgar a cada centro la responsabilidad que le corresponde.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Crear **instrumentos** para establecer un diálogo constante entre el equipo de gobierno y los diferentes representantes de los colectivos de la universidad.

Órganos de representación y control

- Potenciar **órganos de control independientes** del equipo de gobierno.
- Aumentar la **difusión** de las reuniones de Consejo de Gobierno, así como de otros órganos colectivos de gestión.

Fomentar la vida en los órganos de representación y control

- **Claustro**

Es necesario que el claustro de la URJC sea el centro de la vida académica de la universidad. En él se desarrolla la representación de todos los colectivos de la universidad y la ausencia de sus convocatorias es lesiva para el desarrollo de la vida académica e impide un adecuado control de la gestión de sus órganos de gobierno, como ha estado sucediendo en los últimos años.

Se **planteará** que el Claustro gane relevancia en el desarrollo de su actividad y que sea el centro de la vida de la URJC y ejerza el control de sus instituciones.

- **Comisión ética**

La comisión ética no puede ser un adorno, como sucede actualmente, debe tener una función real en la universidad, y sus decisiones deben tener un peso moral sobre las situaciones en que actúe.

La comisión ética debe ser **vigilante** y actuar con particular énfasis con las decisiones de los órganos de gobierno y sobre aquellos que tienen un mayor ámbito de responsabilidad.

- **Defensor universitario**

Esta figura es el máximo garante de los derechos y libertades de los miembros de la universidad, y debe tener la capacidad de obligar a la institución a respetar los derechos y libertades de los estudiantes, docentes y miembros del personal de administración y servicios.

Para que su actividad sea eficaz, debe ser **respetado** y ser **accesible** para los diferentes estamentos con plenas garantías de seguridad y respeto por parte de la propia institución, así

Simplificación y profesionalización

como por parte de aquellos estamentos sobre los que actúe, y sus actividades deben estar efectivamente validadas por el Claustro.

Gestión más eficiente

Si atendemos al tiempo e importancia que se concede a la gestión, en muchas ocasiones parece que la burocracia se ha convertido en el verdadero objetivo de la universidad y dificulta e interfiere en el buen hacer de todos los miembros que la componen. Es necesario realizar cambios sustanciales en la forma en la que enfocamos la gestión en la URJC.

Todas las acciones que se desarrollen deben tener como objetivo minimizar el tiempo empleado por el personal docente en la realización de tareas que no estén directamente vinculadas con sus actividades docentes o de investigación.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Simplificar los procesos **eliminando trámites** superfluos y **automatizando** todos los que sea posible.
- **Reforzar** con personal de administración y servicios a **docentes** y **centros** para que el profesorado se dedique a las tareas puramente académicas.

Digitalización

Un recurso presente

Conseguir la digitalización de la universidad no debe plantearse como un fin en sí mismo, sino como un medio para acometer objetivos mayores. Tampoco es una herramienta para que el profesorado desarrolle con más eficiencia actividades de gestión, convirtiéndolo en su propio administrativo al ser el único con acceso a su plataforma; la digitalización debe simplificar las tareas repetitivas y de menor complejidad para el personal especializado en la gestión administrativa de la universidad.

Se plantea **profundizar** en una digitalización que no incremente las tareas administrativas del profesorado, sino que simplifique las tareas de todo el personal y facilite aspectos básicos como el **teletrabajo**.

Modernizar la estructura organizativa

Organización

Una estructura desfasada

La actual estructura de la Universidad Rey Juan Carlos proviene de una época en la que el número de estudiantes, docentes y personal de administración era mucho más reducido. Incluso en algunos casos, como pasa con la estructura departamental, se ha restringido. El resultado es una estructura **desfasada** y **desconectada** de la actualidad.

Lo único que ha crecido de manera **desmedida** en los últimos cuatro años ha sido la estructura del equipo de gobierno, que hasta hace poco contaba con 12 vicerrectores y 25 directores académicos pero no estaba más cerca del objetivo de la eficiencia en la gestión.

En suma, el modelo de gestión desarrollado hasta ahora cuenta con una excesiva estructura de gobierno y una debilitada estructura de centros y departamentos.

Se plantea afrontar una nueva redistribución de responsabilidades y medios y definir una nueva estructura que permita agilizar el funcionamiento de la universidad en su conjunto.

Estructura vicerrectorados

Modernizando para la eficiencia y eficacia

Se plantea cambiar la estructura del equipo de gobierno con la mirada puesta en el futuro y con un número limitado de vicerrectorados y de cargos de apoyo.

La **estructura base** de trabajo estará conformada por los siguientes **vicerrectorados**:

- Personal docente e investigador
- Ordenación académica, educación digital y calidad
- Estudiantes, egresados y doctorado
- Investigación y transferencia
- Comunicación y cultura
- Infraestructuras, tecnología, sostenibilidad y campus
- Relaciones institucionales y responsabilidad social
- Internacionalización y cooperación

Estructura de gestión

En un segundo escalón, algunos vicerrectorados contarán con **vicerrectores adjuntos**, siempre que esto contribuya a una gestión más eficiente de nuestra universidad, y evitando una desmedida inflación de cargos.

Reorganización de la distribución del personal de administración y servicios

La estructura actual no se adecúa a las necesidades de nuestra universidad, ha crecido en los puestos más elevados detrayendo recursos de niveles intermedios. En los últimos años ha habido problemas en la gestión eficaz del presupuesto y, en concreto, de compras, concursos y obras.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Reorganizar la estructura para impulsar la eficacia y **eficiencia**, asegurando las tareas y responsabilidades de cada área, y garantizando la **agilidad** y la **calidad** de los servicios que se prestan.
- Implantar una **Central de compras**.
- Mejora en la gestión de **obras e infraestructuras**.
- Implantar de un sistema de **contabilidad analítica**.
- Simplificar y profundizar la **administración electrónica**.

Facultades y escuelas

Organización eficiente de la estructura de centros

Nuestra universidad cuenta con centros de grado y posgrado entre los que se distribuyen de manera desigual los más de 50.000 estudiantes matriculados en la Universidad Rey Juan Carlos. Estos centros disponen de recursos escasos para su administración y gestión, lo que hace que su tarea sea titánica.

Además, durante más de ocho años se les ha ido quitando competencias, como la organización de exámenes y la distribución de aulas y horarios, sin que el rectorado las haya desempeñado mejor. Se ha eliminado así la autonomía de facultades y escuelas, y se ha reducido su capacidad de actuar con un enfoque propio.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Aumentar la **autonomía** de las facultades y escuelas.

- Reequilibrar la responsabilidad administrativa de los centros, **recuperando competencias**.
- Definir los **recursos de cada centro** para que estén asignados a éstos y no a las entidades genéricas de campus, incluso en el caso de los recursos compartidos entre centros.
- Aportar **personal** de gestión administrativa a los centros para que desarrollen sus responsabilidades, particularmente de calidad y ordenación académica.
- Definir nuevas figuras de administración y servicios para los centros que serán **responsables de las infraestructuras** y apoyen en la gestión de **obras y concursos**.
- Analizar el traspaso a los centros de algunos **másteres** de carácter específico.
- En el caso de la Escuela de Másteres Oficiales, **aportar personal** para todos los procesos administrativos.
- Establecer más vínculos entre los servicios centralizados de campus como **deporte, biblioteca, extensión universitaria y alumnos**, con los centros.
- Mejora de la gestión en todo lo relacionado con la COVID-19.
- Mejorar el **acceso a las instalaciones** en días no lectivos.
- Recuperar el **servicio médico** en los campus.

Departamentos

Organización eficiente de la estructura departamental

La Universidad Rey Juan Carlos se caracteriza por que todos sus departamentos tienen una dimensión muy superior a la de otras universidades de nuestro entorno, y una compleja combinación de áreas de conocimiento. Esta estructura se impuso con la justificación de ahorro que devino en un mayor superávit en las cuentas de la universidad sin que se empleara en la mejora de los departamentos o del personal.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- En este sentido, se plantea flexibilizar la organización departamental con **menores dimensiones** para realizar en ellos una gestión eficaz y eficiente de sus responsabilidades docentes, de investigación y de representación.
- Para determinar las dimensiones de los departamentos se considerará tanto la actividad docente de grado, máster y

doctorado, como la **actividad investigadora**, y de grupos y proyectos de investigación.

- Transferir a los departamentos las responsabilidades puramente docentes, como es el caso de la gestión de las **convalidaciones**.

Recursos e infraestructuras

Recursos materiales

Limitaciones de financiación y capacidad de actuación

Nuestra universidad cuenta con una evidente falta de financiación frente al conjunto de universidades madrileñas o españolas, y la diferencia es tan llamativa como injustificada. A pesar de esto, el personal de la Universidad Rey Juan Carlos ha realizado un enorme esfuerzo para ser la universidad más eficiente de España, particularmente en lo referente a la impartición de docencia y su gestión y administración.

Independientemente de esto, se realizarán mejoras en los recursos materiales para la impartición de la docencia, la mejora de la optatividad, y las actividades experimentales y prácticas, así como recursos informáticos.

Aularios

Más aulas y más versátiles

La estructura de aulas de la Universidad Rey Juan Carlos responde a un modelo de grupo unificado en el que todos los estudiantes de un grado están juntos en un aula en todo momento. Además, la ausencia de nuevos edificios y la falta de mejora de otros, junto con el incremento del número de grupos en los diferentes campus ha provocado una falta de aulas que ha pasado desapercibida por los problemas asociados a la no presencialidad actual.

La implantación de optativas, el desarrollo de actividades prácticas en grupo reducido y la variabilidad de tamaño en los grupos, así como la adaptación del aforo a las circunstancias, lleva a que la optimización de recursos pase por contar con aulas más versátiles, además de contar con la posibilidad de “remotizar” todas las aulas.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- **Construcción de edificios** de aulas más versátiles, para que se puedan adaptar a diferentes circunstancias y usos.
- **Electrificación** de todas las aulas de la universidad para que se puedan conectar ordenadores.
- **Remotización** de todas las aulas de la universidad para poder tener clase presencial y online simultáneamente.

Espacios docentes

- Realizar un plan de **obras de mejora** de los edificios más antiguos y con desperfectos, como sucede en Vicálvaro o en Fuenlabrada. Considerando mejoras de canalizaciones y climatización.

Laboratorios y bibliotecas

Una docencia completa requiere contar con medios actualizados y con laboratorios y otros espacios específicamente definidos para el aprendizaje práctico del alumnado, con medios modernos y con capacidad de realizar mejoras en las prácticas. En otros ámbitos del conocimiento, es necesario contar con bibliotecas bien organizadas y con fondos actualizados.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Construcción de espacios para la realización de actividades prácticas: **laboratorios, platós, talleres, bibliotecas** y otro tipo de infraestructuras con usos docentes.
- Dotación de **equipamiento moderno** en actividades prácticas.
- Incorporación de las **bibliotecas** a los programas de infraestructura.

Desarrollo de infraestructuras

Nuevo Plan de Infraestructuras

Si bien se cuenta con un Plan de Infraestructuras aprobado que incluía actuaciones desde el año 2019, la tardanza en su implantación ha hecho que no sea posible contar con ningún edificio nuevo operativo en más de cuatro años. Están pendientes obras como el aula de Fuenlabrada, la climatización de Vicálvaro o el edificio mixto de Móstoles. Lo único que se ha hecho es **alquilar unas oficinas** en la calle de Buen Suceso.

El tiempo pasado desde que se hicieron las propuestas ha hecho que las necesidades hayan cambiado. Es preciso revisarlas e impulsar un plan de infraestructuras más ambicioso que el planteado inicialmente.

Se plantea la **revisión del plan de infraestructuras** incluyendo:

- Aularios
- Edificios departamentales
- Edificios para infraestructuras de investigación compartidas
- Bibliotecas

***Otro tipo de
recursos***

- Restauración y residencias de estudiantes
- Instalaciones deportivas
- Reforma de los edificios de las c/ Velázquez y Buen Suceso

Recursos para el profesorado

Además de los inmuebles, se planteará la dotación de recursos comunes de investigación y trabajo del profesorado.

Entre los recursos estarán:

- Libros para la biblioteca
- Software de interés común
- Bases de datos
- Equipamiento científico compartido
- También se planteará la mejora de los equipamientos de las instalaciones de los Centros de Apoyo Tecnológico, particularmente del animalario y de otros laboratorios de acceso abierto al profesorado.

4. La universidad y su entorno

Los campus y sedes hospitalarias

Campus

Una universidad amplia y diseminada

La Universidad Rey Juan Carlos se caracteriza por ser muy extensa y contar con múltiples sedes muy distantes entre sí. Esta circunstancia puede ser una limitación para la unidad de la universidad, pero abre muchas posibilidades de colaboración con las administraciones municipales y **facilita el acceso** a los estudios universitarios a una población más amplia.

La **dispersión de campus** es un problema muy relevante que debemos afrontar, pero también una oportunidad que no debe desaprovecharse. Por ejemplo, el campus de Aranjuez puede beneficiarse del especial carácter que imprime su ciudad. El gran reto de Aranjuez se encuentra en su distancia con los demás centros de la URJC, lo que dificulta un desarrollo cooperativo con ellos. No hay soluciones mágicas para este problema, pero la buena disposición e implicación de su estudiantado y del entorno, ofrecen buenas perspectivas para el desarrollo de este campus.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Se favorecerá la dedicación plena del profesorado en **un campus**, particularmente en Aranjuez, centralizando su actividad docente y tutorial, así como la investigadora, e intentando reducir los viajes del profesorado y estudiantado.
- Las **facultades y escuelas** que estén ubicados en cada campus tendrán una mayor capacidad de decisión sobre sus recursos.

Los hospitales adscritos

Hospitales como sedes de la URJC

La Universidad Rey Juan Carlos cuenta con cuatro hospitales adscritos, centros de referencia que cuentan con un gran prestigio:

- Hospital Universitario Fundación Alcorcón,
- Hospital Universitario de Fuenlabrada,
- Hospital Universitario de Móstoles,

- Hospital Universitario Rey Juan Carlos.

En estos hospitales se desarrolla la formación de los estudiantes por parte de profesores de la universidad, dentro de un entorno profesional de gran nivel que facilita el aprendizaje.

En los hospitales universitarios toda la estructura y el personal reciben al alumnado y participan en su formación, y si bien es el profesorado de la universidad quien más labores asume en relación con la formación, todo el personal del centro hospitalario colabora en alguna medida.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Se considerará a estos centros como **sedes compartidas** de la Universidad Rey Juan Carlos.
- Se incentivará la dirección, investigación, participación y defensa de las tesis doctorales desde los hospitales.
- Se incentivará y apoyará la realización de la carrera académica en la URJC desde los hospitales adscritos.

La Fundación Clínica Universitaria

Consideraciones generales sobre la FCU

La Fundación Clínica Universitaria desarrolla una labor paralela a la de los hospitales adscritos en aspectos como odontología, fisioterapia, psicología, medicina, enfermería y terapia ocupacional, teniendo también aspectos de formación y servicio.

En la clínica se atiende la formación de estudiantes de la universidad por parte de profesores de la universidad, dentro de un entorno profesional de gran nivel que enriquece y facilita el aprendizaje del alumnado a la vez que desempeña una función para el entorno de la universidad.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Establecer un modelo **sostenible** y adecuado para la Fundación Clínica Universitaria.
- Se revisará su papel en la gestión de los **títulos propios** del ámbito de la salud.
- Se analizará la ampliación de sus capacidades y responsabilidades en diferentes ámbitos de actuación.

Internacionalización

Universidad internacional: Consideraciones generales

Consideraciones generales sobre la internacionalización

La Universidad Rey Juan Carlos tiene dimensiones, talento y capacidad para intercambiar conocimiento con otros centros del entorno más próximo y también del más lejano, tanto en el ámbito docente como en el investigador, involucrando a su personal y a sus estudiantes.

Por otro lado, la experiencia de estos dos últimos cursos nos ha permitido desarrollar actividades no presenciales en todos los aspectos del trabajo de la universidad; la internacionalización es un paso natural para la plena explotación de estas capacidades que se han adquirido.

Nuestra universidad ya cuenta con un elevado número de estudiantes extranjeros, así como numerosas relaciones internacionales en ámbitos de la Ciencias Jurídicas y Sociales, las Ciencias de la Salud, Ciencias Experimentales y de la Naturaleza, la Ingeniería y las Artes, pero cada ámbito está desarrollando su esfuerzo de manera personal y sin un apoyo estructurado. Es aquí donde la universidad puede y debe ayudar a que este esfuerzo fructifique.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Desarrollo de **estrategias diferenciadas** en docentes o de investigación, así como a los diferentes entornos a los que debemos proyectarnos: Europa, Norteamérica, Latinoamérica, Asia, África y Oceanía.
- Desarrollo en profundidad de los programas **Erasmus** con becas mejoradas y mayores facilidades para la convalidación de asignaturas, prácticas en empresa y trabajo fin de grado.
- Se apostará por **recuperar la colaboración con la Universidad de Harvard** a través del Real Colegio Complutense a la que se ha renunciado en estos últimos cuatro años.

Universidad y desarrollo

- Generar acuerdos con universidades de prestigio internacional para la realización de actividades de **intercambio** de estudiantes en diferentes disciplinas del conocimiento.
- Se buscarán procedimientos para cursar asignaturas en universidades internaciones de manera **no presencial**, particularmente con las actuales restricciones de movilidad.
- Se impulsará la docencia en **lenguas extranjeras** con una mayor valoración en POD.
- Se impulsarán las **dobles titulaciones internacionales**.
- Se apoyará la **movilidad** docente e investigadora del profesorado.
- Se establecerá un **centro de recepción** de profesorado y estudiantado internacional para ayudar en los aspectos administrativos y de alojamiento.
- Apoyo para la integración en la iniciativa de las “**universidades europeas**”

La universidad para el Desarrollo

La internacionalización se tiene que entender como un proceso en el que se intercambian aprendizajes con un objetivo transformador.

En este mismo sentido, se plantea impulsar la internacionalidad a través del impulso de la colaboración académica, científica y de apoyo al desarrollo, y la facilitación de acciones de colaboración con otros países mediante el fortalecimiento de la oficina de desarrollo, el impulso de títulos que tengan objetivos ligados al desarrollo, el apoyo a proyectos vinculados con estos fines y, en general, con el objetivo claro de que la universidad se enfoque hacia el desarrollo y la cooperación con otros centros.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Desarrollo de **acciones propias** de la universidad con financiación y personal propio.
- Establecimiento de **colaboraciones** con instituciones de referencia para la cooperación internacional.

Fundamentos sociales

Igualdad

Consideraciones generales sobre igualdad

La igualdad es un elemento fundamental para el desarrollo de la sociedad, interpretando la igualdad desde la perspectiva de que ni el género, la raza o la situación económica supongan una limitación o impedimento para el desarrollo. Desde esa perspectiva, **todo lo indicado en este documento utiliza a veces el masculino como una representación del conjunto de personas de cada colectivo.**

La igualdad real pasa por tener una idénticas oportunidades y recursos, de tal manera que lo que cada persona llegue a desarrollar académica o profesionalmente no dependa más que del mérito de cada una.

Por otro lado, se abordará un sistema de seguimiento y adaptación para estudiantes con **capacidades diferentes** y se prestará atención también a los estudiantes con **altas capacidades**.

A pesar de esto, la **maternidad** sigue teniendo un impacto negativo en el desarrollo profesional de las mujeres. Si bien ahora la baja maternal y paternal es equivalente, no cabe considerar que las incomodidades y problemas físicos sean equivalentes.

En diferentes sistemas se permite a las madres disfrutar de periodos más largos para incorporar en sexenios o trienios, pero esto solo prolonga la discriminación por maternidad, dado que retrasa la consecución de méritos equivalentes.

En este programa, se propone mantener el plazo de tiempo de adquisición de méritos, pero reduciendo el número que se exige; de esta manera, las dificultades asociadas a la maternidad no tendrán ningún impacto en los periodos de tiempo de obtención de méritos.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Si se ha tenido una baja por **maternidad** se reducirán a **dos** los trabajos necesarios para conseguir un trienio de investigación.
- Los Docencia se verán reducidos en sus exigencias de manera **proporcional en un año** por causa de baja por maternidad.
- Se asegurará el **mantenimiento** de un puesto de trabajo o cargo tras las bajas de maternidad.

- Se impulsarán medidas para evitar que ninguna trabajadora o estudiante se vea **afectada** en su desarrollo profesional o académico a causa de su género.
- Se estructurará el apoyo necesario para que los estudiantes con **capacidades diferentes** puedan cursar con igualdad de oportunidades sus estudios.
- Se lanzará un plan de atención a los estudiantes con **altas capacidades** para que desarrollen plenamente su potencial.

Acción social

Impulso a la acción social

La acción social ha venido sufriendo sistemáticamente reducciones en su alcance y resulta necesario explorar en mayor medida las posibilidades que ofrece.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Subvencionar casi totalmente el **abono de transporte público** al personal de la universidad.
- Incrementar la cobertura de **ayuda a los estudios universitarios** de descendientes en universidades públicas, con convenios con otras universidades y ampliación de cobertura, independientemente de la reciprocidad de los otros centros.
- Se trabajará en la definición de ayudas para **reducción de la edad de jubilación** para todos los colectivos.

Medioambiente

Reducción del impacto ambiental de la Universidad

La universidad tiene un compromiso con la sociedad y debe adelantarse a las necesidades que nuestro planeta exige.

Se plantean las siguientes **actuaciones**:

- Apuesta por las **energías renovables** con la instalación de paneles solares en las cubiertas de todos los campus, y no de manera decorativa como hasta ahora.
- Apuesta por la **movilidad eléctrica** con la implantación de centros de carga para vehículos en los parkings exteriores e interiores de todos los edificios.
- Se trabajará para que todos los vehículos de la universidad, así como los que se utilicen más frecuentemente, tengan **impulsión eléctrica**.
- Se buscará una estrategia **colaborativa** con ayuntamientos, Comunidad de Madrid y otros organismos.

5. Respuesta y aprendizaje de la URJC ante el COVID-19

Cuestiones generales

La salud es lo primero y es responsabilidad de todos

Antes de nada, quiero tener un momento de recuerdo para todos los que han sufrido a nivel familiar y personal con la dramática situación derivada de la pandemia del coronavirus. También quiero recordar a todas las personas que han tenido una actividad de apoyo a los demás, incluso poniendo en riesgo su propia salud, como ha demostrado, entre otros, nuestro personal sanitario.

Esta situación nos ha enseñado lo importante que es cuidar de la salud y ser responsables de los actos y decisiones que nos corresponde como individuos, como gestores de nuestra actividad profesional y, en ocasiones, como representantes de colectivos de profesionales o estudiantes.

Pero no solo nos ha enseñado esto, las diferentes actividades desarrolladas por el personal de la URJC han puesto de manifiesto su gran capacidad para poner su conocimiento a disposición de la sociedad en los momentos en los que ésta más lo requiere, sin reparar en riesgos y costes personales.

Desde los respiradores que, junto con profesores de la universidad, egresados y otras empresas hemos desarrollado, hasta los sistemas de detección de virus y anticuerpos, así como estudios de evolución de contagiados y de la situación de hospitales y UCIs.

La respuesta de toda la comunidad universitaria ante la situación de confinamiento nos ha demostrado que tenemos una gran capacidad docente, de investigación y de gestión de manera no presencial que, si bien no puede sustituir a la riqueza de la presencialidad, constituye una gran herramienta de trabajo para complementar las actividades presenciales.

Finalmente, no quiero dejar de mencionar la necesidad de utilizar el conocimiento para gestionar situaciones de crisis como la que estamos viviendo. Muchos de los debates que ha habido en la sociedad y en la universidad deberían haber sido liderados y

Nuevas perspectivas de la docencia no presencial

coordinados por expertos en salud pública como los que tenemos en nuestra universidad.

En particular, en lo que nos afecte como universidad y como referente social, todas las decisiones que se tomen deberán **garantizar** tanto la seguridad para la salud del personal de administración y servicios, profesorado y estudiantes, como el rigor académico y, deben estar lideradas por un comité de expertos COVID-19 en la URJC.

Aportaciones de la docencia no presencial

El paso de toda la docencia a un sistema no presencial que tuvo lugar en el segundo cuatrimestre del curso 2019- 2020, así como la docencia no presencial o con alguna presencialidad del curso actual, ha demostrado que las herramientas de docencia no presencial pueden aportar una nueva perspectiva a la propia docencia. Renunciar a este aprendizaje y a lo que nos aporta sería incomprensible, e incluso, irresponsable.

Por ello, sin dejar de considerar que **la presencialidad es la base de la docencia de nuestra universidad**, se valorará la incorporación de actividades no presenciales incluso en un entorno libre de coronavirus, con un procedimiento que permita validar parcialmente la impartición no presencial de las diferentes asignaturas y siempre garantizando que los estudiantes dispongan de ordenadores adecuados para sus actividades académicas no presenciales.

De igual manera, se realizará un plan de **remotización** de aulas que permita realizar simultáneamente docencia presencial y a distancia, para facilitar la realización de titulaciones conjuntas, fomentar la flexibilidad de selección de asignaturas optativas y flexibilizar el seguimiento de la docencia por parte de los estudiantes en casos justificados.

Se profundizará en la formación y se realizará un detallado análisis del efecto de la docencia no presencial en la formación de nuestros estudiantes y profesores.

Nuevas perspectivas en la investigación

Consideraciones generales sobre la investigación y el COVID-19

La Universidad Rey Juan Carlos ha liderado diferentes proyectos vinculados con la pandemia del COVID-19 y, personalmente, he visto la total disposición de muchos miembros del PDI y del PAS para ayudar al desarrollo de todo tipo de aportaciones: ventiladores de pacientes críticos, sistemas de análisis de contagio, evaluación de riesgos y de evolución de la enfermedad, sistemas de seguimiento de enfermos, medicación y tratamientos clínicos, entre otros muchos proyectos.

Esta capacidad investigadora desplegada en tan poco tiempo pone de manifiesto que el gran conocimiento y capacidad de nuestro profesorado y personal puede plantear soluciones incluso a los problemas más complejos.

En este sentido, aquellas propuestas que tengan por objetivo **solucionar los problemas más acuciantes de la sociedad**, como es el caso de la COVID-19, deberán recibir un apoyo particular que no disminuya al que merecen otras líneas de investigación.

Nuevas perspectivas sobre la administración

Administración y teletrabajo

El confinamiento ha puesto de manifiesto la posibilidad de realizar con eficiencia una gran parte de nuestro trabajo a distancia. El teletrabajo se ha mostrado eficaz en este periodo y se convertirá en una nueva manera de desarrollo de nuestra actividad, asegurando que la opción de desempeñar una parte importante del trabajo en modalidad no presencial no tenga ningún tipo de efecto negativo en el desarrollo profesional del PAS y del PDI, y proporcionando las herramientas necesarias para que el personal pueda desarrollar estas actividades con garantía y sin coste para ellos.

En este mismo sentido, el **teletrabajo** se valorará como una herramienta para la organización del trabajo y para la **conciliación** personal y profesional.

Medidas

Más medidas de protección

Los elevados riesgos de contagio nos han llevado a realizar modificaciones en la forma en la que trabajamos, pero es necesario incrementar las medidas de protección para facilitar la

presencialidad en muchas de las tareas que realizamos y el retorno a una cierta normalidad.

Se profundizará en las medidas de seguridad para **evitar contagios** y se incrementará la vigilancia de posibles casos. Se tendrá el objetivo de que la Universidad Rey Juan Carlos actúe como una estructura de alerta temprana de coronavirus mientras se consigue inmunizar a la población.

En este sentido, se planteará una mayor flexibilidad por parte del profesorado para la gestión de las actividades de evaluación, respetando las guías docentes y los criterios de seguridad.