

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Elecciones Rector 2014

Programa de Gobierno

Candidatura de
José Orihuela Calatayud

Murcia, 4 de marzo de 2014

Índice general

I	Introducción	3
1.	¿Por qué esta candidatura?	4
2.	Sobre el presente programa	6
3.	Principios	7
4.	Valores	10
5.	Análisis diagnóstico general de la situación actual de la Universidad de Murcia	12
6.	Acciones estratégicas	14
II	Las concretas áreas de trabajo	17
7.	Gerencia	18
8.	Vicerrectorado de Comunicación y Cultura	22
9.	Vicerrectorado de Desarrollo e Intervención Legislativa	26
10.	Vicerrectorado de Estudiantes, Calidad e Igualdad	30
11.	Vicerrectorado de Investigación e Internacionalización	35
12.	Vicerrectorado de Planificación de Enseñanzas y Formación	40
13.	Vicerrectorado de Profesorado	43
14.	Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento	47
15.	Secretaría general	51
III	Equipo de Gobierno	53

I

Introducción

1

¿Por qué esta candidatura?

Hace cuatro años, en las últimas elecciones al rectorado de la Universidad de Murcia, hubo una sola candidatura. Esa circunstancia tiene, como es evidente, varias lecturas; y posiblemente éstas no se excluyan entre sí. Pero para los componentes de la presente candidatura, una de las circunstancias relevantes fue la tremenda sensación de desánimo que respecto a la situación actual y a las perspectivas de futuro, reinaba en la comunidad universitaria: y eso que la crisis no había hecho más que empezar. Lo peor de los recortes estaba por venir; pero parecía como si nadie se atreviera a, en esas circunstancias, dar un paso adelante. Sólo lo hizo quien ya estaba a cargo del timón de nuestra nave y —sólo es una conjetura— tal vez lo hiciera por puro sentido de la responsabilidad.

En cualquier caso, eso no es bueno. No es sano ni propio de una institución como la Universidad que el flujo de ideas y de críticas de repente se detenga. Tampoco es bueno que la mayoría simplemente nos “conformemos” con el candidato que se atreve. La Universidad no debe renunciar a su esencia, ni siquiera en unas elecciones al rectorado. La Universidad ha de ser una fábrica de ideas, propuestas, debates, y las elecciones al rectorado son un buen momento para preguntarnos si estamos yendo por un camino razonable, o si, por el contrario, ha llegado el momento de introducir un giro en nuestro rumbo.

La presente candidatura pretende responder a todas estas inquietudes. Está constituida por un grupo de profesores universitarios que aún siguen creyendo rabiosamente en la Universidad y en sus posibilidades; y para los que nada hay más importante que la Universidad. Creemos que las cosas se pueden hacer de otra manera, y que es posible recuperar el optimismo respecto al futuro de la institución. Creemos que es posible cambiar la situación

Nadie de esta candidatura ha tenido, ni pretende tener, experiencia en gestión política. Lo nuestro es la Universidad. Tampoco es una candidatura constituida básicamente por expertos gestores, aunque se ha buscado en ella el suficiente compromiso entre la experiencia en gestión y la renovación. Pero si queremos dejar claro que, lo que nos mueve principalmente, es el intento de luchar contra la desesperanza que se va poco a poco apoderando de nuestra comunidad. Gran parte de los alumnos temen por su futura inserción laboral y dudan de que lo que están estudiando les pueda ser realmente útil. Los profesores jóvenes, dudan sobre su futura carrera docente. Los profesores consolidados temen por la renovación generacional. El personal de administración y servicios, realiza sus tareas como buenamente puede en un entorno de recortes.

Nosotros nos rebelamos frente a eso. Creemos que la Universidad sigue teniendo por delante un gran futuro. Pero que el problema, en parte, está en que nadie se siente con fuerzas para acometer alguno de los cambios que son precisos para ello. Concedemos a los actuales gestores que lo están

haciendo lo mejor que saben pero, sin embargo, muchos de ellos llevan tanto tiempo en la gestión que han visto nacer los problemas desde el principio, se han acostumbrado a vivir con ellos y, por lo tanto, difícilmente podrán ser la solución a los mismos, si ni siquiera creen que lo que nosotros percibimos como problema, realmente lo sea.

2

Sobre el presente programa y el análisis diagnóstico de la Universidad de Murcia que en él se incluye

En las próximas líneas expondremos el equipo de gobierno, los principios de los que parte esta candidatura, y sus valores esenciales, así como las líneas generales de actuación que el equipo pretende tener en sus distintos apartados. Es decir: el programa electoral.

Pero antes, conviene una explicación sobre la dinámica de este texto.

En general los programas electorales abundan en declaraciones de principios con los que todo el mundo está de acuerdo. “¡Potenciaremos la investigación!”; “¡mejoraremos la calidad docente!”... No se puede no estar de acuerdo con esas afirmaciones. El problema está en que raramente se dice cómo se potenciará la investigación, o qué se entiende que significa mejorar la calidad de la docencia.

Pero ese defecto “congénito” de los programas electorales, no se debe a pura maldad o mendacidad de los candidatos, sino que en cierto modo es inevitable. Nosotros hemos intentado hacer un programa que no cayera en esos defectos, y no nos ha sido posible. Porque, al final, en el programa hay que recoger las sensibilidades de mucha gente.

Pero aunque no hemos podido hacer un programa totalmente distinto, sí hemos introducido en él una novedad que, esperamos, nos dará credibilidad. En cada apartado del mismo, antes de decir lo que pensamos hacer, procedemos a un análisis diagnóstico de los principales problemas que en la actualidad hay en ese sector. Así, el universitario que, a la hora de elegir su voto, dude respecto a la credibilidad de las propuestas electorales, al menos tendrá otro elemento para decidir: el diagnóstico del problema. Porque es evidente que el primer paso para solucionar un problema consiste en detectarlo.

Por ello, si el lector del presente programa coincide en nuestra relación de problemas, y las restantes candidaturas ni siquiera han dicho que en cierto sector haya un problema... tal vez, si quiere ver esos problemas resueltos, debería votar a esta candidatura.

3

Principios

Las siguientes líneas programáticas fundamentan nuestra propuesta y compromiso:

1. Ética del conocimiento al servicio de nuestra sociedad

Liderar desde la UMU un conducta basada en la componente ética del conocimiento, que proporciona una guía para mejorar sustancialmente los comportamientos sociales. Una Universidad presta a canalizar y provocar los cambios sociales necesarios para salir de las crisis en valores y económica que nos llenan de indignación.

2. Paralización inmediata del deterioro que viene sufriendo la UMU revirtiendo su situación anímica y económica frente la CARM

Exigir contundentemente a la CARM que cambie la actual situación económica, donde la subvención a nuestra Universidad no está cubriendo los salarios que nuestro personal debe recibir de acuerdo a la legislación vigente. Lucharemos por un marco estable de financiación a medio plazo (2014-2020) ante la CARM, sin pérdida alguna para el personal funcionario o contratado en la UMU y abriendo nuevos canales para el ingreso de fondos.

3. La UMU será una comunidad de universitarios regida por universitarios y para los universitarios fuertemente vinculada con la sociedad que la circunda

Firme compromiso del Rector y su equipo de gobierno a no optar a cargo político alguno desde su quehacer en el rectorado. Nuestro compromiso y vinculación será con los universitarios y con los problemas sociales que les rodean. Los excelentes profesores que tenemos pueden ofrecer soluciones desde la UMU a las demandas sociales de fondo. Los alumnos de la Universidad de Murcia son nuestro activo más valioso, y el futuro de esta Región, que justifican una estructura y dedicación capaces de responder a las demandas de excelencia que requieren. Desde una configuración democrática, el alumnado será un eje fundamental de esta Universidad. El personal de administración y servicios está llamado a desempeñar un papel decisivo en esta etapa universitaria, desde la eficacia y eficiencia de todos los servicios para garantizar una Universidad de excelencia. La sociedad murciana es la razón de ser inmediata de la Universidad de Murcia y encontrará en ella el apoyo y la asistencia que necesita, porque nos ocuparemos de abrir las vías que lo garanticen. El Consejo Social debe ser una bisagra útil en este sentido.

4. Una investigación de excelencia liderada por profesores excelentes para su alumnado

La excelencia en investigación comienza con la valoración de uno mismo y de todo su trabajo. La investigación de calidad no conoce de paradas, ni tiempos de espera, siendo irrenunciable para la transmisión del conocimiento. El profesor universitario se debe a sus alumnos, y para ejercer su magisterio precisa profundizar y renovar sus conocimientos de forma permanente, siendo la investigación nuestro referente esencial para ello. Lucharemos contra la política del Ministerio de Economía y Competitividad que ha paralizado al menos un año la posibilidad de obtener financiación para proyectos de investigación básica a todos los grupos de investigación españoles. En nuestra Comunidad Autónoma la parálisis continua y vamos por el tercer año consecutivo sin financiación de este tipo.

5. Queremos una Universidad autónoma, crítica y reformista ante Bolonia

Una Universidad abierta al cambio que mimará el aprendizaje de sus alumnos mediante la profundidad conceptual frente a la cantidad de contenido, tratando de minimizar las dificultades que el Plan Bolonia parece imponernos, así como las económicas derivadas de las nuevas políticas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Lucharemos contra la pérdida de autonomía universitaria que se nos está imponiendo.

6. Las personas y su tiempo estarán por delante de los objetivos colectivamente asumidos

La gestión en la UMU la hacen personas para las personas. La consideración hacia las personas que integran la Universidad de Murcia y la participación de las mismas en los procesos que les afecten serán un referente en nuestra forma de gobierno. El tiempo que debemos dedicar a realizar nuestras tareas no debe contaminarse con demandas burocráticas surgidas de la arbitrariedad, la complacencia o la improvisación por falta de previsión y estudio por parte de quien las demande. La persona y su comportamiento está por delante de habilidades y excelencias. La Universidad cuidará que todas sus estructuras y las conductas de sus miembros sean ejemplo de pulcritud democrática. La Universidad de Murcia se ocupará especialmente de ser un espacio de libertad, igualdad y justicia social, con plenas garantías para todos sus miembros.

7. Visión externa renovada, transparente y global de todo aquello que hacemos y producimos

Puesta en valor de la UMU ante nuestros gobernantes y ante la sociedad que nos rodea afirmando nuestra coherencia personal, nuestra honestidad, nuestro entusiasmo por la tarea junto con nuestro desapego personal por el poder. El conocimiento detallado de nuestra labor docente, nuestra producción en investigación, nuestra apuesta por materiales docentes con TIC para propagar conocimiento y facilitar su comprensión, nuestra generación de conocimiento y transferencia de tecnología, nuestras empresas de base tecnológica, nuestras relaciones y compromisos nacionales e internacionales, junto a nuestro modelo renovado para la gestión universitaria debieran producir una mejora sustancial de nuestra financiación básica, tanto por parte de la autoridad competente, como de los canales de financiación alternativos, potenciando que al entramado empresarial de la Región de Murcia le atraiga invertir en la UMU.

Finalmente, la Universidad, como institución con vocación de servicio, no puede ni quiere renunciar a las tareas que tradicionalmente le han asignado sus miembros y toda la sociedad: una

labor de escucha permanente de las demandas de los ciudadanos, su colaboración para la transformación de esas demandas en proyectos viables que potencien nuestra región, y la obligación de que sean oídas por los dirigentes políticos y sociales. A ello se dedicará con el esfuerzo y el trabajo de todos sus miembros.

4

Valores

Asumiremos, como equipo de gobierno, unos patrones de comportamiento asentados en la práctica de los siguientes valores comunes para toda nuestra acción, valores descritos por los profesores Enrique Paniagua, Longinos Marín y Emilio Navarro en su documento de Valores para la Universidad de Murcia de 2011:

1. **Compromiso con el desarrollo económico y social.**

Conductas que reflejan el valor:

- Sensibilizarse, analizar, valorar, tomar conciencia y hacer propios los retos y problemas del entorno local y regional, tanto a nivel económico como social.
- Apoyar a la innovación en focos estratégicos del tejido productivo que impliquen una mejora de la ventaja competitiva a nivel regional y local.
- Proponer y desarrollar soluciones eficaces, viables, sostenibles y transmisibles que impliquen una mejora de la calidad de vida de la sociedad.
- Formar a profesionales con las competencias y habilidades necesarias para responder, de forma eficaz y eficiente, a los problemas y retos actuales y futuros del entorno.
- Formar a investigadores en focos estratégicos.

2. **Actitud de diálogo y cooperación.**

Conductas que reflejan el valor:

- Estar abierto, favorecer la participación, y valorar los intereses de los diversos actores involucrados.
- Fomentar el consenso y el compromiso con objetivos comunes.
- Liderar y dinamizar la cooperación con los actores involucrados.
- Trabajar a nivel inter y multidisciplinar.
- Favorecer y potenciar la masa crítica de los equipos de investigación y de docencia, así como aprovechar las sinergias.

3. **Responsabilidad y transparencia.**

Conductas que reflejan el valor:

- Que la información relevante y no confidencial pueda estar a disposición de la comunidad universitaria.
- Que periódicamente se emitan informes de gestión sobre indicadores, procedimientos y evaluaciones relativas a la actividad universitaria.
- Que se evalúe periódicamente cuáles son los impactos que la universidad genera: docencia, investigación, transferencia de conocimientos, ayuda a la sociedad, ayuda a la economía, solidaridad, cultura, etc.
- Que se establezcan canales de diálogo abiertos y participativos con los grupos de interés para mejorar las relaciones y los impactos positivos generados.
- Que se acometan actividades de sensibilización y formación, tanto curricular como extracurricular, para fomentar el espíritu responsable y transparente de alumnos, profesores y personal de administración y servicios.

4. Afán de superación

Conductas que reflejan el valor:

- Evaluar sistemáticamente las tareas estudiantiles, docentes, investigadoras y de administración y gestión con vistas a adoptar medidas de mejora del servicio prestado, en beneficio de los usuarios.
- Participar asiduamente en actividades de formación destinadas a disponer de criterios adecuados de evaluación de las tareas que se lleven entre manos, así como de los instrumentos idóneos para llevar a cabo la evaluación y mejora de dichas tareas.
- Reclamar a los responsables de las tareas estudiantiles, docentes, investigadoras y de administración-gestión que se especifiquen de manera pública y clara los criterios de evaluación aplicables en cada caso.
- Promover, a través de los mecanismos idóneos en cada caso, la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje, de los de investigación y de los de administración-gestión.

5. Visión y proyección global

Conductas que reflejan el valor:

- Estimular el dominio de diversos idiomas y el conocimiento de otras culturas.
- Establecer relaciones de intercambio académico y profesional con personas e instituciones de los cinco continentes.
- Potenciar oportunidades para realizar estancias de trabajo en instituciones españolas y extranjeras.
- Promover la realización de proyectos educativos e investigadores que adopten una perspectiva de carácter global.

5

Análisis diagnóstico general de la situación actual de la Universidad de Murcia

- **Análisis general: Desánimo colectivo** Para un proyecto que se pretenda serio, el primer paso es un análisis del punto de partida. A continuación se expone, en forma de ítems, los principales problemas de la Universidad de Murcia, en opinión de los miembros de la presente candidatura:
 - Llamativa falta de proyecto colectivo y coherente.
 - Situación económica precaria. Grave en todo, pero especialmente preocupante en materia de investigación y de docencia.
 - Profesorado mal distribuido, sin carrera académica bien definida, y con incertidumbre sobre su futuro.
 - Desatención de los estudios de postgrado, a pesar de que es en ellos en los que cabe suponer que en un futuro muy próximo se basará la diferenciación entre universidades.
 - Estudiantes poco motivados y con serias dudas sobre su futura inserción laboral.
 - Aunque el trabajo está en general mal repartido, tanto en el PDI como en el PAS, en líneas generales hay un exceso de trabajo. En particular en el PAS donde, el crecimiento de la Universidad de los últimos años, no se tradujo en el correlativo aumento de plantillas.
- **En particular, la situación de los docentes.** La situación de los docentes es particularmente mala, tal y como se explica con más detalle a propósito del vicerrectorado de Profesorado. Piénsese que la cantidad de tiempo del profesor que necesita una hora de clase no es nunca de una sola hora sino que, dependiendo de la experiencia del profesor, de la novedad de la asignatura, y del campus en que se imparta, puede oscilar entre, aproximadamente hora y media y tres horas. Y decimos “aproximadamente” porque ¡nadie se ha molestado en medir eso! De manera que impartir 32 créditos ECTS anuales (situación en que se encuentra numerosos miembros del colectivo docente) puede llegar a suponer unas 27 horas semanales, que, si se suman las tutorías, llevaría a 33 horas. ¿Cuánto queda para investigar?

Pero en realidad la ecuación no es tan sencilla, porque los desequilibrios docentes entre los distintos sectores de nuestra Universidad llevan a que, para algunas personas, estar a 32 créditos sea algo solamente nominal: no pueden dar tantas clases porque no hay, en su área, tantas clases para dar.

La actual política de descuentos docentes y contratación de asociados no contabiliza ni arregla esta situación que además supone un problema permanente entre áreas que se acrecienta con el paso del tiempo.

Por otro lado el Ministerio permite convocar únicamente plazas por la tasa de reposición mientras que la ANECA sigue el proceso de acreditaciones teniendo un buen número de ellos entre nosotros. Así mismo los profesores con contrato laboral han aumentado en los últimos años y merecen toda nuestra atención, su problemática es mayor pues no se les está considerando en términos de igualdad con las correspondientes figuras de funcionario.

Todo este entramado nos lleva a un problema profundo de relevo generacional del profesorado que la administración pública no está abordando. Las ratios docentes no pueden ni deben seguir midiendo nuestras necesidades. El modelo basado en ellas está desfasado y anticuado. Hace falta cambiarlo y nosotros planteamos una alternativa.

- **Desigualdades estructurales.** Las desigualdades entre las grandes áreas de la UMU que afectan a todos sus miembros (profesorado, alumnos y PAS) constituyen, además, un problema que se ha venido acrecentando por la política del Ministerio en las grandes zonas de acreditación: Ciencias, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud; que al particularizadas en la UMU nos proporcionan cuatro grandes divisiones si integramos las enseñanzas de ingeniería también en Ciencias (Ingeniería Química e Ingeniería Informática). La incidencia de carga de 32/16 créditos es desigual entre ellas y políticas de autonomía y solidaridad se imponen para resolver los graves problemas derivados de ello.

Parte esencial de nuestro programa para la resolución de los problemas expuestos es la generación de divisiones que cuantifiquen con autonomía la labor del profesorado adscrito en ellas. Distintas divisiones parten de situaciones diferentes y pueden tener cuantificadores distintos. Lo esencial es determinar con exactitud los tiempos requeridos por las distintas obligaciones que tenemos en cada una de nuestras áreas de conocimiento. Para ello proponemos organizar el **Plan de Organización Departamental**. El POD pasa a ser el Plan de Organización Departamental en lugar de Docente. Integramos en él las diversas actividades del profesorado y no únicamente las clases que se impartan en cada caso. El Rectorado realizará las simulaciones necesarias para ajustar parámetros y salvaguardar los ajustes que se propongan y la solidaridad entre las distintas divisiones.

6

Acciones estratégicas

1. Exigir de forma contundente a la CARM que revierta la actual situación de nuestros costes de personal para que vuelvan a estar por debajo de la subvención nominativa de inmediato.
2. Exigir a la CARM un marco estable de financiación a medio plazo (2014-2020).
3. Vincular acciones estratégicas con la UPCT.
4. Poner en valor nuestras diferencias con la UCAM.
5. Crear un *Comité Asesor de Excelencia (CAE)*, formado por todos los ex-rectores de la UMU, para canalizar su voz y poder avalar con su opinión acciones estratégicas frente a la CARM.
6. Facilitar y poner en valor el trabajo que realizamos todos los integrantes de la UMU. Nuestro proyecto de mejora es de todos los integrantes de la UMU y a todos hay que escuchar, tratando de comprender las distintas perspectivas y teniéndolas en cuenta al gobernar.
7. Nuestra prioridad es la docencia, la investigación y los servicios de calidad. El profesor universitario se debe a sus alumnos y para ejercer su magisterio precisa profundizar y renovar sus conocimientos de forma permanente siendo la investigación e innovación docente referente esencial para ello.
8. Promover los cambios precisos para que todo el profesorado acreditado pueda ejercer su derecho al pleno desarrollo de su carrera docente.
9. Potenciar programas de desarrollo basado en el conocimiento desde la UMU, programas basados en la investigación, los institutos universitarios y spin-off asociadas.
10. Potenciar departamentos y crear divisiones interfacultativas (por ejemplo: Humanidades, Sociales y Jurídicas, Ciencias Experimentales y Técnicas, Ciencias de la Salud) que asuman parte de la gestión del equipo de gobierno para optimizar mejor los recursos.
11. Las divisiones deberán establecer sus criterios de funcionamiento para poner en valor la labor docente, investigadora y de gestión que pueda realizar el profesorado adscrito a las mismas. Distintas divisiones pueden y debieran establecer criterios distintos.

12. Optimizar la ubicación de las dependencias administrativas comunes para rentabilizar mejor nuestro tiempo, minimizando la dispersión de nuestros servicios y garantizando el fácil acceso para todos los universitarios.
13. Desarrollar una estrategia TIC basada en mecanismos efectivos de transmisión de la información entre responsables y técnicos, utilizando las metodologías existentes y las recomendaciones europeas sobre Gobernanza TIC. Definiremos un plan estratégico TIC a 4 años con las opiniones de unidades de gestión, centros y departamentos.
14. Abrir nuevas vías de financiación de la UMU. Por ejemplo captando recursos de cuotas de sus afiliados, a cambio tendrían acceso a los recursos UMU como cualquier miembro de la misma, incluso a recursos de bases de datos y bibliográficos.
15. Reducir al máximo los gastos protocolarios canalizando necesidades y utilizando nuestros propios medios.
16. El POD pasa a ser el Plan de Organización Departamental en lugar de Docente. Daremos cuenta de las diversas actividades del profesorado y no únicamente de las clases que se impartan en cada caso. Todas las actividades que generen valor añadido a la UMU podrían contar como *requerimiento para sus áreas de conocimiento* y el *potencial docente serán las horas de trabajo reflejadas en la legislación y convenios correspondientes*, con un modelo de: *no más de*

$$8 \times 30 = 240$$

horas anuales de clase presencial por profesor en ningún caso . El Rectorado realizará las simulaciones necesarias para ajustar parámetros de este POD extraordinariamente dinámico que proponemos y salvaguardar las minorías departamentales coherentes que con su aplicación pudieran generarse.

17. Reducción del número de cargos de forma notoria.
18. Simplificación de procesos normativos y administrativos con una mayor racionalización de los órganos y comisiones implicadas para una toma de decisiones ágil y eficaz.
19. Facilitaremos la libre competencia y la libertad de elección. Libertad para que cada unidad de gasto elija donde compra sus materiales. La central de compras puede ser la elección, pero no debiera ser obligatorio su uso.
20. Para la elección de cargos de libre designación se atenderá a la calidad y experiencia profesional del profesor.
21. La Universidad de Murcia mantendrá una política social de promoción de los mejores, con exención de tasas para los estudiantes que no puedan pagar sus matriculas y acrediten insuficiencia económica procurando la continuidad de sus estudios.
22. Firme compromiso del equipo rectoral a no optar a cargo político alguno desde su quehacer en el rectorado.

23. Crear concursos que nos alivien de gasto heredado. Por ejemplo: *Concurso Fin de Mandato* organizado por el Rectorado y la Facultad de Bellas Artes dirigido a alumnos y egresados de la Facultad de Bellas Artes. El premio sería pintar el retrato del rector saliente.
24. La UMU no cierra sus puertas nunca. Es en periodos no lectivos donde las actividades no docentes de la UMU debieran ser un referente cultural, de investigación y de desarrollo para toda la Región. Por ejemplo hacer el campus atractivo en verano para los estudiantes de nuevo ingreso que dispondrían de cursos de orientación bilingües organizados por el personal más joven de los distintos departamentos. Profesores que participen en la Universidad del Mar podrían ampliar su aportación dando conferencias en los campus de Murcia.
25. Revisar los baremos para facilitar la contratación de los mejores en todas nuestras convocatorias.
26. Mayor y mejor reconocimiento hacia nuestros jubilados, que dieron gran parte de sus vidas por nuestra Universidad, y merecen todo nuestro apoyo, ayuda y consideración.

II

Las concretas áreas de trabajo

7

Gerencia

Atendiendo al artículo 23 de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, al Gerente le corresponde la gestión de los servicios administrativos y económicos de la Universidad. Según la sección 8ª, artículo 48 de los Estatutos de la Universidad de Murcia, al Gerente le corresponde la gestión de los servicios administrativos y económicos de la Universidad y sus funciones son:

1. Organizar los servicios administrativos y económicos, y coordinar la actividad de los demás servicios de la Universidad.
2. Gestionar los ingresos y gastos de la Universidad.
3. Velar por el cumplimiento de los acuerdos de los órganos de gobierno de la Universidad sobre la organización personal y material de la administración universitaria.
4. Elaborar y actualizar el inventario de los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Universidad.
5. Ejercer, por delegación del Rector, la dirección del personal de administración y servicios.
6. Cualquier otra competencia que le sea delegada por el Rector o conferida en los presentes Estatutos y en las normas que los desarrollen.

Así pues la gestión presupuestaria está asignada a la Gerencia. La gravísima situación económica que atraviesa nuestra Universidad en los últimos años, donde no se ha abierto negociación alguna con la CARM para proveernos de un acuerdo de financiación a medio plazo, requiere de una intervención inmediata. La Comunidad Autónoma nos sangra cada año y los recortes asfixian nuestra tesorería. Nuestro proyecto contempla que la Gerencia se haga cargo del área de gestión económica y el Vicerrectorado de Desarrollo e Intervención Legislativa lo haga del resto de competencias que hoy tiene asignadas el Vicerrectorado de Economía. La transparencia en todo tipo de actuaciones de los respectivas Áreas: ATICA, Contratación, Patrimonio y Servicios y Unidad Técnica, estará plenamente garantizada siendo ATICA esencial en todo el proceso de administración electrónica y transparencia que queremos impulsar. Además, el Rector asumirá personalmente, con el asesoramiento del Gerente y un Comité de Expertos profesores de la UMU, la evaluación de necesidades para negociar la subvención y programación de inversiones con la Comunidad Autónoma. Si la comunidad universitaria nos da su confianza, en cuanto conozcamos detalladamente la situación del

área de gestión económica daremos cumplida cuenta y priorizaremos nuestras actuaciones, y de forma particular en la política de inversiones, basados en este programa.

La propuesta de Gerente la comunicaremos más adelante. Es nuestra firme intención que este puesto esté desempeñado por un universitario con dilatada y contrastada experiencia en este ámbito.

Análisis diagnóstico de la situación actual

- **RPT obsoleta.** El Personal de Administración y Servicios (PAS) de la UMU es un colectivo muy amplio y sobre todo, diverso. Esto nos lleva ineludiblemente a reconocer la complejidad de su gestión. Nuestra Relación de Puestos de Trabajo (RPT) está desactualizada y no atiende a una planificación y estructuración global de nuestros recursos humanos. Durante años se han definido los puestos de trabajo por funciones que muchas veces ya no se realizan y en otros puestos no se incorporan funciones que de hecho sí se están realizando. Además, tenemos personal con una cualificación técnica y una experiencia en determinados ámbitos que no se aprovecha adecuadamente. Por ello, plantearemos una RPT por competencias, en la que se establezcan, mediante procedimientos objetivos y transparentes, los conocimientos y habilidades que se requieren para desempeñar eficazmente las funciones del puesto de trabajo.
- **Deterioro laboral del PAS.** Las decisiones tomadas en los últimos años en materia de condiciones laborales y retribuciones han afectado a todos los trabajadores en general, pero es especialmente destacable el deterioro que ha sufrido el colectivo del PAS. A esto se suma que la actual legislación también impide la creación de nuevas plazas e impone una tasa de reposición del 10 % para reponer las vacantes. Así las cosas, existe un sentimiento generalizado de desesperanza y desmotivación en el PAS. Por ello, un empeño de esta Gerencia será revertir esa situación y, en la medida de lo posible, compensar de algún modo el daño sufrido.
- **Deterioro de las relaciones con los sindicatos.** Las relaciones con los sindicatos y los representantes de los trabajadores se han ido deteriorando progresivamente, lo cual ha dificultado la formulación de pactos y acuerdos, tan necesarios en estos tiempos. Para cambiar y arreglar este extremo, vamos a promover políticas de comunicación, colaboración y plena transparencia con toda la Comunidad Universitaria, y especialmente con los representantes de los trabajadores y los sindicatos en diversas materias: gestión de recursos humanos, formación continua, gestión por competencias, evaluación de la calidad, etc.
- **El KRON.** Tras años de implantación esta medida de control sigue discriminando al PAS del resto de integrantes de la comunidad universitaria, sobre todo en el control del seguimiento de huelgas. La mejora de productividades poco tiene hoy que ver con el sitio físico donde realizan el trabajo gran cantidad de integrantes del colectivo PAS. Es por ello que se impone un periodo de reflexión y sustituir el KRON por un sistema de control basado en la productividad sobre objetivos, diseñado y acordado entre todos, y motor de una carrera profesional para el PAS que queremos impulsar desde el principio.

Nuevas líneas de actuación

1. Poner en valor la labor del PAS avalando así nuestras exigencias de financiación a la CARM. Se luchará por eliminar y compensar, en la medida de lo posible, todos los recortes en derechos laborales y económicos a los que nos han sometido los distintos gobiernos.
2. Negociar el restablecimiento paulatino y sostenible de la jornada completa para el PAS funcionario interino. Acatar y ejecutar con la menor demora posible las sentencias judiciales que declaren ilegal la supresión íntegra de la paga extraordinaria de diciembre de 2012.
3. Fomentar la formación del PAS adaptándola a su área de funcionamiento, como base para una mejora profesional.
4. Difundir las experiencias de buenas prácticas en los servicios y unidades a través de un espacio virtual en el que se compartan esas experiencias en la gestión administrativa: modelos, formatos, instrucciones, hábitos, etc.
5. Establecer una carrera profesional para nuestro PAS definiendo las áreas de funcionamiento y labores respectivas para el mismo. De igual forma que en el nuevo EEES se diseñan unas enseñanzas por competencias, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) posibilita introducir un sistema de gestión de recursos humanos por competencias. Para ello, será necesario realizar una evaluación diagnóstica de cada puesto, unidad y servicio como punto de partida para el diseño y estructuración de una nueva RPT y de la carrera profesional.
6. Retomar la promoción interna del PAS sin perjuicio para el PAS interino o eventual.
7. Sustituir de forma consensuada, progresiva y ordenada el KRON por un sistema por objetivos adaptado a cada puesto de trabajo: la Universidad confía en la valía y responsabilidad de su PAS. El equipo rectoral, en aplicación del principio de igualdad, eliminará los agravios comparativos entre los principales colectivos de su personal.
8. Redistribuir tareas entre profesorado y PAS. Debemos eliminar la duplicidad de competencias y de funciones entre cargos académicos de gestión y PAS. Por ejemplo, PAS debidamente cualificado podría ocupar puestos de coordinación en algunas áreas competenciales de los vicerrectorados, o en los decanatos para funciones administrativas y de gestión de recursos (gestionar los horarios, contactar con centros colaboradores de las Prácticas, gestión de aulas, etc.)
9. Crear oficinas de los vicerrectorados, un espacio donde se integre PAS para realizar funciones que hoy realizan los vicerrectores, generando asesores de políticas académicas vinculados con el Rector.
10. Valorar la cualificación del PAS con formación y experiencia investigadora, fomentando la incorporación a equipos y grupos de investigación.
11. Establecer relaciones constructivas con los sindicatos y los representantes de los trabajadores, en un marco de colaboración en materia laboral conforme a la regulación vigente, y también

como agentes intervinientes en la resolución de conflictos particulares. Los representantes de los trabajadores y los sindicatos serán parte necesaria para la implantación eficaz de los cambios estructurales que tenemos previstos: revisión de la RPT basada en competencias, criterios para la promoción interna, definición de un sistema de funcionamiento basado en el cumplimiento de objetivos, etc.

12. Negociar la ampliación de supuestos excepcionales del Acuerdo sobre Incapacidad Temporal con baja médica, así como estudiar la viabilidad de incrementar el número de días disponibles recogidos en el Acuerdo de IT sin baja médica.
13. Potenciar la formación del PAS mediante la realización actividades formativas especializadas y sectoriales (administración de departamentos, laboratorios, atención al público en centros, etc.), de prevención de riesgos laborales, de gestión por competencias, etc.
14. Convocar concurso de traslados cada dos años como máximo para fomentar la movilidad voluntaria del personal.
15. Aumentar en la medida de lo posible la partida de ayudas sociales con un baremo basado en el nivel de renta.

8

Vicerrectorado de Comunicación y Cultura

Los servicios de Cultura, Deportes, Museo y Acuario realizan una labor de **proyección social** accesible al conjunto de la ciudadanía regional, que puede participar y disfrutar de ellos directamente o a través de acuerdos y convenios. En ese sentido, tienen una función compensatoria de las carencias o dificultades existentes en el entorno regional y, por lo tanto, redistributiva. Son además esenciales a la Universidad, una de cuyas tareas es la transferencia y mejora del nivel cultural de nuestro entorno.

Actualmente están distribuidos en varios vicerrectorados los servicios que tienen que ver con información, bibliotecas, comunicación, cultura y deportes, debiendo reunirse para una mejor proyección social, cultural y científica, vinculados a la gestión de cultura y comunicación:

- Servicio de Cultura
- Museo universitario
- Servicio de Publicaciones
- Acuario universitario
- Servicio de Deportes
- Servicio de Información Universitario
- Servicio de Biblioteca y Archivo Universitario
- Gabinete de comunicación
- Servicio de Comunicación y Proyección Universitaria

Análisis diagnóstico de la situación actual

- **Penuria en la financiación** Aunque ha debido ajustarla, la Universidad de Murcia ha conseguido mantener su oferta de cultura y deportes, a pesar de haber sufrido en los últimos 6 años una reducción presupuestaria cercana al 75 %. En la actualidad se ha llegado a unos mínimos que no pueden seguir rebajándose sin provocar la inviabilidad de la programación actual, o

de cualquier otra posible programación que merezca tal nombre. Se ha perdido, además, la mayor parte de la financiación proveniente de las fundaciones culturales pertenecientes a las entidades financieras que, tradicionalmente, habían sido las principales patrocinadoras de la extensión cultural universitaria.

- **Insuficiente comunicación con la Sociedad** Hay una comunicación insuficiente a la sociedad de la oferta universitaria de titulaciones, de los servicios, iniciativas y resultados. Lo que resulta especialmente grave en un contexto de exceso de información de todo tipo, de oferta concurrente de universidades públicas y privadas.
- **Descoordinación** Existe, además, una cierta descoordinación entre las iniciativas de todo tipo que realizan los centros, departamentos, grupos de investigación y otras unidades, sin que estén claros los criterios de priorización de los contenidos que se difunden en medios de comunicación tradicionales, Internet y demás redes de información.
- **Edición universitaria: Problema de sostenibilidad** La comunicación de los resultados de la investigación y la difusión de los materiales de apoyo al aprendizaje se viene apoyando a través de servicios como el de Publicaciones y la Biblioteca Digital (DIGITUM) de la biblioteca universitaria, a través de colecciones editoriales, digitalización, y publicación de revistas científicas, congresos, monografías y tesis en acceso abierto. En el caso de la Edición universitaria, el acceso abierto a las publicaciones y resultados de investigación hace replantear los modelos de sostenibilidad del Servicio de Publicaciones, pues los ingresos por venta van siendo muy poco relevantes.
- **Cambios radicales en Archivo y Biblioteca** Los servicios universitarios de Archivo y Biblioteca están viviendo cambios de modelo de funcionamiento y servicio de carácter radical. En el caso del Archivo, la administración electrónica transforma los procesos de gestión y la generación, acceso y uso de los documentos, implicando nuevos modelos de relación con el conjunto de entidades generadoras de los expedientes, así como la forma de su acceso y consulta. En el caso de la Biblioteca Universitaria, junto al mantenimiento de los servicios presenciales de apoyo al estudio, el aprendizaje y la investigación, se están imponiendo nuevas formas de servicio integradas con la labor de aprendizaje, de docencia y de investigación de los distintos miembros de la comunidad universitaria.

Líneas de acción principales

Cultura y deportes:

1. La programación cultural, deportiva y social de la Universidad de Murcia se debe mantener e intensificar, porque es un elemento fundamental para la formación y el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria, y al estar abierta al conjunto de la sociedad cumple con la misión de extensión universitaria y fomento de la participación que tienen las universidades públicas.

2. La actividad cultural universitaria debe ser diferenciada y complementaria del resto de la oferta de la Región de Murcia, siendo compensatoria en la actualidad de las carencias de otras entidades relacionadas con la programación cultural en nuestro ámbito de influencia. Debe ofrecer oportunidades para la reflexión y la crítica en conexión con la sociedad civil, para contribuir a la comprensión social de los problemas.
3. La práctica cultural en la Universidad abarcará al menos cuatro formas de participación: asistencia a actividades, formación cultural, promoción de la creación artística y estímulo del pensamiento crítico, y se canalizará a través de las aulas, los grupos de lectura, la coral y la orquesta universitarias.
4. Apoyar las iniciativas culturales de los centros universitarios, las asociaciones estudiantiles y las organizaciones socioculturales del entorno regional y nacional para desarrollar la programación
5. Diseñar una amplia y variada oferta de deporte y actividad física, orientada a fomentar la práctica de todos los miembros de la comunidad universitaria. Abarcará tanto las actividades supervisadas como las actividades de práctica libre, y las competiciones deportivas, promoviendo la compatibilidad de la práctica deportiva con las circunstancias de los miembros de la comunidad universitaria, desde aquellos de alto nivel como los que tengan limitaciones funcionales, con el adecuado mantenimiento y adaptación de las instalaciones deportivas.
6. Consolidar la Selección Deportiva de la Universidad de Murcia que nos representa en el Campeonato Autonómico de Deporte Universitario (CADU) y el Campeonato de España Universitario (CEU), integrando a los deportistas universitarios con mayor cualificación, y apoyándoles a través del Programa de Ayudas a Deportistas de Alto Nivel de la Universidad de Murcia DANUM.
7. Colaborar en los proyectos de investigación vinculados a la actividad física y deportiva de departamentos y grupos de Educación, Medicina, Fisioterapia, Psicología o Ciencias del Deporte, entre otros.
8. Mantener y potenciar los Convenios de Colaboración entre la Universidad de Murcia, la Universidad Politécnica de Cartagena, las Federaciones deportivas y otras entidades para promover la práctica del deporte en el entorno del Campus Mare Nostrum, procurando la continuidad a través de Ligas como una “Liga Mare Nostrum” y la extensión temporal del Trofeo Rector.
9. Impulsar la formación de jueces y árbitros “propios” de la Universidad de Murcia, mediante la realización de Cursos de Árbitros específicos para cada actividad deportiva.
10. Reclamar de las administraciones del Estado y de la Región que vuelvan a financiar los programas de deporte universitario

Comunicación social e información universitaria:

1. Coordinar la acción de los servicios de prensa, proyección universitaria, redes sociales, televisión universitaria y comunicación para reforzar los mensajes principales y potenciar la proyección social de la Universidad de Murcia en los distintos entornos

2. Coordinar el Servicio de Información Universitario con Ática para la mejor accesibilidad y gestión de contenidos web de carácter docente, de información y apoyo al estudio.
3. Integrar las iniciativas culturales, informativas y sociales de los servicios, departamentos y facultades en la programación de los actos conmemorativos del Centenario de la Universidad de Murcia, con el fin de reforzar la cultura institucional y la proyección de la Universidad de Murcia en la Región y su entorno.

Biblioteca, Archivo y Publicaciones:

1. Potenciar los servicios bibliotecarios de apoyo al aprendizaje, la docencia y la investigación integrándolos al máximo con las necesidades informacionales de estudiantes y profesores
2. Apoyar la adquisición de las competencias de gestión y uso de la información científica de los estudiantes potenciando los servicios educativos de la biblioteca
3. Dar acceso general a los contenidos científicos digitales contratados por la biblioteca universitaria
4. Implantar nuevos servicios bibliotecarios de apoyo al acceso abierto, potenciando el autoarchivo de la producción científica de los grupos de investigación y la formación en propiedad intelectual y las licencias de creative common.
5. Implantar servicios de apoyo a la publicación científica, la visibilidad y el reconocimiento de la producción científica de la comunidad universitaria a través de los servicios bibliotecarios de Pléyades
6. Consolidar la labor digital de Editum a través de la gestión de las revistas científicas, los congresos, las tesis doctorales y las monografías, combinando los medios impresos y electrónicos
7. Coordinar las políticas editoriales de Editum y las políticas digitales de la biblioteca universitaria
8. Integrar el archivo universitario en el desarrollo de las políticas de administración electrónica para garantizar la conservación de los expedientes electrónicos que forman parte de la gestión universitaria

9

Vicerrectorado de Desarrollo e Intervención Legislativa

Como este vicerrectorado que se propone es enteramente nuevo, no hablaremos aquí de un “diagnóstico” de la situación actual del mismo (que no existe) sino, más bien, de la conveniencia de su creación.

Conveniencia de este vicerrectorado

- **Complejidad de las Universidades.** Las universidades modernas son tremendamente complejas y su regulación está constituida por un entramado de normas de muy distinto rango y origen. Desde la Constitución, que consagra el derecho al estudio y la autonomía universitaria, hasta el reglamento de un consejo de departamento, pasando por una Ley Orgánica, Decretos de ámbito nacional, normas autonómicas, los Estatutos de la propia Universidad, y, por supuesto, los acuerdos y reglamentos aprobados por los distintos órganos universitarios.
- **Entramado normativo.** El entramado de normas resulta extremadamente difícil de manejar y crea una notoria inseguridad. Somos entidad autónoma, ciertamente, lo que literalmente significa que podemos dotarnos de nuestra propia regulación¹, pero no siempre es fácil saber dónde empieza nuestra autonomía y dónde acaba la posibilidad legal para las instituciones externas de dictarnos normas. A lo que habría que añadir que, en la universidad de Murcia, en concreto, ni siquiera hay un lugar donde se pueda consultar las normas vigentes. Ni siquiera nuestras propias normas internas están correctamente publicadas, a pesar de que la publicidad de las normas es una de las principales garantías contra la arbitrariedad.
- **Exigencias de la transparencia en la gobernanza pública.** Un buen modelo de gobernanza pública para la Universidad, en el que la persona constituya el origen y destino de la prestación del servicio público, y la propia idea de transparencia en la gestión, exige, de algún modo, simplificar, unificar y aclarar todo este entramado, dejando claro qué partes de nuestro actual

¹Autonomía es palabra procedente del griego y se descompone en *autos* (“uno mismo”, o “a sí mismo”) y *nomos* (“norma”). Autónomo es, por tanto, el que puede dictarse normas a sí mismo. La Constitución Española sólo concede esta cualidad, expresamente, además de, como es obvio, al Estado y a las “Comunidades autónomas”, a las Universidades (art. 27) y a los Ayuntamientos (art. 140).

régimen podemos libremente cambiar, qué otras partes no se pueden cambiar de ninguna manera, por falta de competencia, y en qué puntos, el cambio requiere una negociación entre la Universidad y las Administraciones competentes. Sólo aclarando esas cuestiones podremos, por ejemplo, leer críticamente un programa electoral al rectorado y saber si el candidato está prometiendo algo que depende de él, o está prometiendo algo para lo que carece de competencia. Pues, de ser el segundo caso, tal vez no hubiera que tomar muy en serio las promesas de dicho programa.

- **Garantizar la transparencia y eficacia en nuestros procedimientos internos.** El vicerrectorado cuya creación se propone, no se limitará a aclarar el entramado normativo. Para eso no hace falta impulso político. El nombre que se propone para él es bastante clarificador de lo que se pretende: “Desarrollo” e “intervención” legislativa. Habrá desarrollo, sí; pero también intervención; pues este vicerrectorado se ocupará de garantizar la transparencia en todos nuestros procedimientos internos. Queremos participar del cambio cultural y de las nuevas relaciones de poder que exigen la plena rendición de cuentas de los servidores públicos. En este sentido, implantaremos un sistema de Gobierno Abierto que permita un pleno seguimiento de la gestión universitaria, basado en la colaboración y el compromiso entre los diferentes colectivos que componen la Universidad, que fomente la participación de los usuarios de nuestros servicios y que garantice la transparencia en el acceso a la información y a los datos públicos.
- **Garantías de la actuación pública.** La gestión de lo público exige aplicar siempre las garantías de legalidad, igualdad, mérito y capacidad como modo de fomentar el talento individual y la excelencia colectiva. Un instrumento esencial para lograrlo es contar con un marco normativo accesible, sistematizado, simple y claro.
- **Administración electrónica.** Para lograr la prestación de los servicios universitarios de forma accesible, continua y flexible resulta fundamental el empleo como instrumento de gestión de las tecnologías de la información y de la comunicación. Por ello, proseguiremos y consolidaremos el proceso de implantación de la Administración electrónica en la UMU

La e-Administración o Administración electrónica hace referencia a la incorporación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en las administraciones públicas para transformar los procesos tradicionales en papel en procesos electrónicos y siempre con el fin de prestar un mejor servicio para la relación con el ciudadano y las empresas de la región.

Pero la Administración electrónica no es simplemente el uso intensivo de las TIC en las AAPP. Consiste en la incorporación de los avances tecnológicos a la tramitación de los procedimientos y servicios administrativos para dotarlos de mayor agilidad y simplificación en su gestión, de modo que se alcancen mayores cotas de seguridad y transparencia. Para ello es preciso combinar avances tecnológicos, herramientas jurídicas y cambios organizativos con el fin de mejorar los servicios públicos y reforzar el apoyo a una nueva política de gestión.

La Administración electrónica no es sólo un signo de modernidad o capacidad tecnológica de una Administración Pública; es, sobre todo, un conjunto de medidas y actuaciones que han de resultar en la mejora del servicio público en cumplimiento del mandato legal contenido, entre otras, en la Ley 11/2007, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

A pesar de los importantes avances en la Universidad de Murcia en esta materia, sin embargo no existe una estructura funcional definida para ello (más allá de las competencias generales que corresponden a Secretaría General o Gerencia), dependiendo dichos avances del impulso de nuestra área TIC, de algunos responsables de unidades o de la existencia de un vicerrectorado específico en momentos puntuales. Esto comporta el riesgo de “fragmentaciones tecnológica y organizativa”. Porque no están definidas, de modo estable, a quién le corresponden las competencias, atribuciones ni responsabilidades funcionales específicas que den impulso, continuidad y coherencia a las actuaciones en esta materia. Es decir, no existe una “oficina/unidad de administración electrónica”; que sea, además, el punto de referencia y apoyo técnico, jurídico y archivístico que dé respaldo a los responsables de los procedimientos para cuando se aborde la adaptación de un procedimiento o servicio a su tramitación electrónica. Nuestro Vicerrectorado asumirá este reto.

Además aún no están definidos de forma completa y adecuada el Inventario y el Catálogo de Procedimientos y Servicios, que son esenciales para simplificar la gestión interna universitaria y fomentar la transparencia de nuestras unidades. Sin ambos instrumentos, las actuaciones sobre eadmon aunque valiosas, pueden resultar inconexas y no responder a una estrategia global planificada.

Todo ello porque resulta necesario disponer de una visión común como Administración Pública en el desarrollo de la Administración Electrónica, aplicando criterios transversales donde prime la eficiencia, la cooperación y el impulso coordinado entre unidades

Líneas de actuación

Simplificación normativa y procedimental: El Vicerrectorado llevará a cabo una revisión del conjunto de normas aprobadas por la UMU a efectos de simplificar y presentar versiones consolidadas de los textos para facilitar su aplicabilidad. Del mismo modo, se acometerá una revisión de los procedimientos administrativos a efectos de completar el catálogo de procedimientos y su inclusión en el inventario para su tramitación electrónica.

Publicidad de las normas y de los procedimientos: El Vicerrectorado elaborará un informe detallado para detectar la necesidad de derogar normas que se hayan quedado obsoletas y establecer la necesidad, en su caso, de modificarlas o proponer la elaboración de nuevas normas. En cualquier caso se publicarán de forma oficial y en su versión consolidada para garantizar la seguridad jurídica y la publicidad de las normas.

Normas sobre transparencia y buen gobierno: El Vicerrectorado promoverá la elaboración de normas y directrices de buenas prácticas en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. En este sentido, se creará un Portal de la Transparencia y se aprobará un Código de Buenas Prácticas de Gobierno abierto de la Universidad.

Evaluación de la transparencia y el buen gobierno: El Vicerrectorado, en coordinación con el de Estudiantes, Calidad e Igualdad, evaluará el grado de cumplimiento de las buenas prácticas en materia de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. En este sentido, elaborará una memoria anual como instrumento de detección de disfunciones y como medio de realizar sugerencias de mejora

Formación en transparencia y buen gobierno: Elaboración de un Plan formativo dirigido a Profesores y PAS y de una campaña informativa dirigida a Profesores, PAS y Estudiantes sobre las nuevas obligaciones y derechos derivados de la política y normas sobre transparencia

Universidad abierta: Desde el Vicerrectorado se difundirá un Gobierno universitario abierto, caracterizado por el establecimiento de canales de comunicación y contacto directo entre los miembros de la Comunidad universitaria. De este modo se garantizará que las decisiones de gestión se basen en las verdaderas necesidades y preferencias de sus miembros y que las decisiones de los órganos de gobierno se lleven a cabo de modo abierto y transparente.

Ética/Imagen social: Regular el tema de las incompatibilidades y de la transferencia del conocimiento a través de la OTRI para evitar situaciones de claro incumplimiento o de dudosa legalidad que empañan la imagen de la UMU (casos por todos conocidos ya hace tiempo o que se han planteado de forma más reciente).

Convenios: Estudio, clasificación y clarificación de los convenios firmados por la UMU a efectos de facilitar su conocimiento, publicidad y aplicación.

Estatutos del Claustro: Desde el Vicerrectorado se procurará asesorar durante el proceso de reforma de los Estatutos del Claustro con la finalidad de poner en valor el trabajo realizado en este ámbito.

Intervención en los procesos de negociación: (con las Administraciones Públicas autonómica y estatal). El Vicerrectorado constituye el órgano de asesoramiento y apoyo del Rector en los procesos negociadores con las demás Administraciones Territoriales. En concreto, en los procesos de negociación con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Vicerrectorado apoyará al Rector para la defensa de la autonomía y de los intereses de la Universidad de Murcia.

Vicerrectorado de Estudiantes, Calidad e Igualdad

Nuestros estudiantes son el presente y el futuro de nuestra sociedad, y la Universidad de Murcia, como Universidad Pública, tiene el compromiso y la responsabilidad de ofrecerles una formación científica, útil, con valores y de calidad, así como apoyar su integración en el mundo laboral o académico. Creemos en una Universidad Pública de Calidad accesible a toda la sociedad como instrumento para la cohesión social.

Análisis diagnóstico de la situación actual

- **Desapego estudiantil.** Los estudiantes de la Universidad de Murcia deben estar orgullosos y ser fieles a ella para su aprendizaje a lo largo de la vida. No obstante, en los últimos años ha habido un desapego de los estudiantes hacia la institución—puede que se limite a su gobierno—, porque los primeros consideran que ésta no les ha defendido debidamente frente a la subida de tasas y a los recortes en becas. Además, también ha sido manifiesto que no se han atendido las demandas relativas a la implantación de los “planes Bolonia”, entre otros aspectos.
- **Tremenda incertidumbre.** Al mencionado desapego hay que añadir la tremenda incertidumbre que los estudiantes universitarios —como toda la juventud española— sienten sobre sus perspectivas profesionales. La sensación de que cuando acaben sus estudios sólo les espera la nada.
- **Falta de confianza en las consecuencias de los procesos de evaluación.** En el término Calidad se compendia todo el conjunto de procesos, instrumentos y agentes implicados en la evaluación de la consecución de los objetivos de una entidad. En los últimos años, se han generalizado las evaluaciones de la calidad de los estudios, de las personas (PDI y PAS) y de los servicios de la Universidad. No obstante, es una opinión generalizada que no se ha supervisado suficientemente el cumplimiento de las propuestas de mejora que han resultado de los procesos de evaluación. Esto supone, además de ser una fuente de desconfianza en el sistema, un riesgo, puesto que en los próximos años nos enfrentaremos a la evaluación de los títulos por parte de la ANECA (programa ACREDITA), con la posibilidad de que en algunos casos no se obtenga un resultado positivo.

- **Falta de transparencia.** Además, existen cuestiones formales, pero importantes, que hay que solventar como una web institucional intuitiva y con información actualizada, fidedigna, sin duplicidades ni enlaces “rotos”; como ajustar las guías docentes a las fichas que componen los planes de estudios, o como dotar de transparencia a todos los sistemas internos de garantía de calidad y a sus documentos de resultados, análisis y propuestas de mejora, entre otros aspectos.
- **Falta de igualdad entre hombres y mujeres.** La igualdad efectiva y plena entre hombres y mujeres en todas las facetas de la vida y de la actividad universitaria es una cuestión todavía pendiente en nuestra sociedad y también en nuestra Universidad. Por ejemplo, el Estudio de Diagnóstico de la Universidad de Murcia realizado por la Unidad de Igualdad mostró que existe un menor número de sexenios obtenidos por las profesoras, lo que acarrea una serie de desventajas para ellas (más dificultad en conseguir la cátedra, menor número de direcciones de grupos de investigación, carga docente a 32 créditos, etc.). Otros aspectos como la conciliación de la vida laboral y familiar y la equidad y la igualdad de oportunidades son aspectos complementarios que, si bien no podemos considerar que representen un problema general en nuestra Universidad, sí son ámbitos de actuación que nunca debemos descuidar. considerando la igualdad como la igualdad plena en dignidad, trato y derechos, sin distinción alguna por sexo, raza, color, religión, idioma, orientación política o de cualquier otra índole, nacionalidad, origen social, posición económica, nacimiento o por cualquier otra condición.

Acciones concretas que desarrollará el vicerrectorado

Estudiantes: queremos recuperar la confianza de los estudiantes porque juntos conseguiremos más que por separado. Basaremos nuestra actuación en este ámbito en la defensa de los derechos de los Estudiantes, en fomentar activamente su implicación en todos los niveles de gobierno, y en establecer una comunicación plena, directa y cercana. Intentaremos también, en la medida de lo posible, potenciar su empleabilidad, lo que, desde nuestra perspectiva, depende del nivel de su formación; pero también institucionalmente se pueden potenciar ventajas comparativas para nuestros alumnos que les coloquen en una mejor posición en el mercado laboral. Estas líneas de actuación, por otra parte, se deben hacer coordinadamente con el vicerrectorado de Planificación de Enseñanzas y Formación y el nuevo Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento.

1. Defender a nuestros estudiantes mostrando una oposición firme y sin ambigüedades a la subida de tasas universitarias por parte de la CARM.
2. Devolución a estudiantes de posibles incrementos de tasas de matrícula con criterios progresivos.
3. Reducir las tasas del doctorado. El ahorro derivado de reducir los gastos de constitución de tribunales de tesis doctorales repercutirá directamente en compensar la exagerada tasa establecida por la CARM para los estudios de doctorado.
4. Estudiar la reducción de las tasas que dependen directamente de la UMU.

5. Crear becas y ayudas al estudio propias de la UMU para aquellos estudiantes en situación de escasez económica. Las convocatorias serán negociadas con los representantes de los estudiantes (CEUM).
6. Mantener los precios de primera matrícula a aquellos estudiantes con situaciones sobrevenidas (enfermedad o intervención quirúrgica, fallecimiento de los padres, necesidad de trabajar para sustentar la economía familiar, etc.) o a los que han visto anulada la matrícula porque no han podido pagarla por denegación de la beca. Estudiar la anulación de matrícula fuera de plazo para los casos de becas denegadas o revocadas.
7. Posibilitar que los estudiantes puedan acceder sin restricciones a los recursos “en red” de la UMU, 24 horas al día, 365 días al año, especial y prioritariamente a los recursos necesarios para el correcto desarrollo de los TFG, TFM y Tesis Doctorales.
8. Establecer un espacio en la web de la UMU que centralice y clasifique la normativa que afecte a los estudiantes, resumiendo y aclarando meridianamente sus derechos y obligaciones: desarrollar unas FAQs sobre las principales normativas (Reglamento de exámenes, normas de permanencia, etc.)
9. Revisar la implementación de los nuevos grados tomando en consideración la carga real de trabajo, la fragmentación horaria y presencialidad desde el punto de vista del estudiante, en coordinación con el Vicerrectorado de Planificación de las Enseñanzas.
10. Potenciar que las asignaturas de Prácticas puedan realizarse en el extranjero en sus distintas modalidades, incluyendo Erasmus prácticas.
11. Regular la posibilidad de que alumnos internos puedan realizar voluntariamente acciones de apoyo a la docencia, y que becarios, personal investigador en formación y contratados con cargo a proyectos también puedan realizar tutorías en TFG y TFM.
12. Establecer convenios con las distintas Academias de la Región de Murcia para la detección y tutorización de los estudiantes destacados, incluyendo acciones de seguimiento y apoyo tras la finalización de los estudios de Grado. Matrícula de posgrado gratuita para quien obtenga el Premio Fin de Grado.
13. Atender las necesidades de los estudiantes con condiciones especiales o situaciones personales excepcionales que limiten su presencialidad en las clases, en coordinación con el Vicerrectorado de Planificación de Enseñanzas y Formación.
14. Ampliar horario de bibliotecas en agosto e incrementar el número de aulas de estudio. Realizar jornadas de información e integración en el mundo universitario para los estudiantes de nuevo ingreso, en colaboración con el CEUM y las Asociaciones Universitarias.
15. Organizar al comienzo de cada curso la Semana sobre Participación y Representación Estudiantil, que incluirá actividades para fomentar una cultura de participación responsable y constructiva de los estudiantes en todos centros, órganos y ámbitos de la Universidad. El CEUM y las Delegaciones de Alumnos tendrán un papel protagonista.
16. Defender la conciliación del trabajo y los estudios, permitiendo que los estudiantes puedan optar entre una evaluación global o continua.

17. Promover el voluntariado y actividades de atención a la diversidad entre los estudiantes y con implicación de PDI y PAS.
18. Fomentar el bilingüismo en el Centro de Atención a la Infancia.
19. Colaborar estrechamente con el Defensor del Universitario en materia de derechos de los estudiantes, becas, evaluación y exámenes, permanencia, etc.

Calidad: Creemos firmemente en una Universidad de Calidad, promoviendo transversal, efectiva y eficazmente políticas de Calidad a todos los niveles. Esto mejorará la capacitación científica y profesional de nuestros egresados, de tal forma que posicionaremos a nuestra Universidad en una situación de ventaja frente a otras de su entorno geográfico y, así, aumentaremos su atractivo para atraer nuevos y mejores estudiantes e investigadores nacionales y extranjeros. Además, consideramos que la implicación de toda la Comunidad Universitaria en la vida universitaria, en todas sus facetas y niveles, va ineludiblemente ligada al aumento de la Calidad. En definitiva, la Calidad es un principio y una cuestión estratégica que promoveremos mediante las siguientes medidas.

1. Promover una mayor implicación y responsabilidad de todos los agentes que participan en las evaluaciones y certificaciones de calidad.
2. Aplicar los sistemas de garantía de calidad de los centros con eficiencia pero sin descuidar los criterios AUDIT. Realizar un estrecho seguimiento de las propuestas de mejora que deriven de las valuaciones a todos los niveles: titulaciones, PDI, PAS, y servicios. Es necesario acordar unas respuestas para aquellos casos en los que no se materializan las mejoras propuestas.
3. Realizar evaluaciones pre-acreditación, según criterios ACREDITA, de los títulos para adelantarse a los posibles puntos débiles que la ANECA podría considerar como motivo para no acreditar dichos títulos.
4. Vincular los resultados de la evaluación docente del PDI y del cumplimiento de los objetivos del PAS a la obtención de los tramos docentes (quinquenos) y de los incentivos por productividad que se establezcan, respectivamente.
5. Mejorar la encuesta de evaluación docente y explorar sistemas de aplicación de la misma que consigan una mayor participación de los estudiantes.
6. Plantear un sistema interuniversitario de evaluación de la consecución de competencias básicas y profesionales comunes por titulación.
7. Dar publicidad a toda la comunidad universitaria de los resultados, análisis y propuestas de mejora de las evaluaciones realizadas a títulos y servicios.
8. Estructurar la web de la UMU para que toda la información que sirva para la evaluación de los títulos y servicios sea correcta, actualizada y fácil de encontrar.
9. Colaborar en la creación del Portal de Transparencia.
10. Supervisar el cumplimiento del Código de Buenas Prácticas de Gobierno Abierto en la Universidad, tomando en consideración las propuestas realizadas por el Defensor del Universitario.

11. Incorporar la Inspección de Servicios, la Secretaría General, la Gerencia y al mismo Rector en los modelos de garantía de la calidad como máximos garantes del cumplimiento de los acuerdos que deriven de los análisis.

Igualdad: La igualdad efectiva y plena entre hombres y mujeres debe ser una realidad en todos los niveles y ámbitos de nuestra Universidad. El diagnóstico y I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, ambos informes realizados por la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres, marcan claramente las líneas de actuación en esta materia. La conciliación de la vida laboral y familiar es algo que afecta a todo el personal de la UMU, y, por ello, también será una línea de actuación transversal para todos los ámbitos y colectivos. Finalmente, se plantea una actuación más allá de los dos ámbitos anteriores (igualdad de género y conciliación), considerando la igualdad como la equidad plena en dignidad, trato y derechos, sin distinción alguna por sexo, raza, color, religión, idioma, orientación política o de cualquier otra índole, nacionalidad, origen social, posición económica, nacimiento o por cualquier otra condición.

1. Velar por la igualdad de trato, dignidad y de oportunidades de todos y cada uno de los miembros de la Comunidad Universitaria, en consonancia con los principios del Buen gobierno.
2. Implantar las medidas recogidas en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UMU.
3. Cumplir en nuestra universidad con la legislación actual sobre igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar. Dar preferencia de elección de horarios o turnos a todo aquel que deba conciliar la vida laboral y familiar.
4. Procurar un uso no sexista ni excluyente del lenguaje y sin cometer incorrecciones lingüísticas o repeticiones innecesarias.
5. Fomentar la enseñanza y la investigación científica especializada, básica y aplicada, sobre el significado y alcance de la igualdad, la atención a la diversidad y contra la exclusión social.
6. Colaborar estrechamente con el Defensor del Universitario en materia de igualdad.

Vicerrectorado de Investigación e Internacionalización

Análisis diagnóstico del contexto actual

- **La investigación como parte de la carrera docente.** El trabajo del profesor de Universidad se reparte entre funciones docentes e investigadoras, con funciones de gestión en determinados momentos de su vida laboral. La investigación es, en unos casos, la principal actividad de algunos profesores; en otros casos, es secundaria. Con independencia de esto, la promoción del profesorado pasa por llevar a cabo una investigación que debe aspirar a ser de calidad, contrastada y útil para la sociedad que la financia y a la que se debe. En este contexto, el Vicerrectorado de Investigación e Internacionalización tiene como principal objetivo facilitar, ofrecer y fomentar iniciativas que permitan al investigador desarrollar su labor investigadora, permitiendo el avance de la ciencia, la resolución de problemas científico-técnicos, la innovación y la generación y transferencia del conocimiento. Esto último en colaboración con el Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento. Todo lo anterior no será más que demagogia si no se articulan mecanismos para hacerlo realidad.
- **Valoración del trabajo de investigación.** Desde el Vicerrectorado de Investigación e Internacionalización proponemos fórmulas a convenir con el Vicerrectorado de Profesorado para valorar como horas de trabajo la dedicación investigadora, es necesario romper conceptualmente el concepto de carga docente e integrarlo en el de carga profesional.
- **Contradicción de la administración estatal y autonómica.** La actual crisis económica que está sufriendo nuestro país ha generado un problema importante de financiación de la investigación, tanto pública como privada. A pesar de que, tanto la administración estatal como autonómica, han invocado siempre a la investigación como el camino único y real para levantar la economía y fomentar la competitividad, la realidad es que las políticas estatales y autonómicas de los últimos años no han hecho más que agravar la situación financiera de nuestra investigación y de nuestros grupos de investigación, frenando así el desarrollo de los grupos competitivos, dificultando el despegue de los grupos precompetitivos e impidiendo el nacimiento de nuevas promesas investigadoras.
- **Escenario económico desolador.** En este escenario desolador, falta de políticas efectivas que generen esperanza, desde el Vicerrectorado de Investigación e Internacionalización propo-

nemos una nueva forma de orientar la política investigadora de la Universidad de Murcia, basada en las personas, su elevada formación científica y su vocación investigadora. Sin embargo, esto sólo no es suficiente para desarrollar una investigación de calidad, generadora de conocimiento y con aspiraciones de excelencia científica. Así pues, además de favorecer y fomentar la búsqueda de ingresos, hace falta también dotar a los investigadores de incentivos que suplan, en parte, la escasez de recursos económicos. En este sentido, una mejora en la calidad de su trabajo, haciéndolo menos supeditado y menos dependiente de la burocracia, con una gestión más ágil y flexible que permita dedicar más tiempo a la investigación, será un objetivo prioritario de este vicerrectorado.

- **Regeneración a través de los más jóvenes.** El camino a la excelencia es la base para lograr un mejor nivel de formación académica y científica, mejorando así también la producción científica. Desde el Vicerrectorado, entendemos que los jóvenes son el futuro y el relevo generacional que tendrá la misión de continuar las investigaciones iniciadas y consolidadas en una época de difícil situación económica. A la misma vez, estos jóvenes deberán abrir nuevos horizontes investigadores.
- **Menos burocracia, más agilidad y más flexibilidad.** Tres criterios subyacen en todas las actuaciones de nuestra política investigadora: “Menos burocracia, más agilidad y más flexibilidad”.

Principios para que Ciencia e Innovación sean motores de nuestro desarrollo

1. **Una investigación de excelencia.** La primera y la mejor forma de cumplir la misión de la Universidad y responder desde la investigación a los retos que la sociedad plantea es hacer una investigación de excelencia, responsable, basada en la unidad de los saberes y estimulada por el afán de conocer y de crear, la curiosidad, la libertad, el pensamiento crítico, desarrollada sin ninguna atadura.
2. **Una investigación ligada al talento.** A la capacidad que la UMU ha de tener para captar retener y atraer el talento investigador, que estamos dejando perder. En este sentido, es necesario potenciar los flujos de talento, tanto territorialmente como sectorialmente. Así por ejemplo, el doctorado no puede convertirse en un trámite académico interno, ha de transformarse en un elemento estratégico del sistema de ciencia, tecnología y empresa, para la actividad científica y, especialmente, para la actividad innovadora de las empresas.
3. **Una investigación con dimensión internacional.** Reforzando la proyección internacional de la investigación que se realiza en la UMU, dinamizando y dando soporte real a la participación de los investigadores en las principales redes y plataformas de investigación y en los consorcios para concurrir a los programas internacionales, principalmente a los del Programa Horizonte 2020, reforzando la Oficina de Proyectos Europeos.

4. **Una investigación conectada a la creación de valor económico.** La capacidad de innovar de los investigadores es un factor esencial en el marco de un crecimiento económico distinto, basado en un modelo más inteligente, en el que la investigación y la ciencia sean, cada vez más, esos resortes que muevan la economía y consoliden los procesos de innovación y competitividad de nuestras empresas. Transferir conocimientos y técnicas a las empresas que pueden convertir el conocimiento en riqueza y empleo o generarlos emprendiendo desde el ámbito académico es no sólo una compromiso indeclinable de la universidad para con la sociedad, sino también una forma de desarrollar una vertiente de la investigación de calidad que precisa del impulso privado. Más allá incluso de la actividad de transferencia, es imprescindible establecer relaciones permanentes entre el ámbito de la empresa y el académico.
5. **Una investigación conectada a la creación de valor social y cultural,** que toma a los ciudadanos como lo que son, los destinatarios últimos del esfuerzo – principalmente público- que la investigación representa, y responder a las demandas y a los retos sociales y económicos que los ciudadanos tienen planteados en términos de economía, salud, educación, medio ambiente, cultura, etc. como corresponde a una universidad que se desenvuelve en un entorno de democracia participativa y abierta.
6. **Una investigación que se mantiene en diálogo permanente con la sociedad,** atendiendo como una de sus misiones los aspectos de la cultura científica e innovadora, la educación en la ciencia y el estímulo de las vocaciones hacia los estudios científicos y la carrera investigadora entre los más jóvenes.
7. **Una investigación que da sentido a la carrera universitaria.** La investigación es un elemento esencial para el progreso en la carrera universitaria. Es preciso potenciar la carrera investigadora para mejorar las perspectivas profesionales de cada investigador en cada momento, y particularmente de los jóvenes investigadores en el sector público y privado, ampliando sus competencias científicas, incluidas aquellas relacionadas con la transferencia de tecnología y el espíritu empresarial, fomentando su movilidad y su participación activa en todas las actividades de investigación.
8. **Una investigación en la que hombres y mujeres tienen igualdad real de oportunidades** y que puede desarrollarse con un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, apoyando la reincorporación a la carrera de investigador tras un paréntesis profesional como el de la maternidad.
9. **Una investigación suficientemente financiada.** La investigación es cara. La buena investigación es muy cara. Precisa recursos que es preciso captar y distribuir con criterios basados en el mérito. Es preciso capacitar a los investigadores y darles recursos y soporte para acceder a las principales fuentes públicas y privadas de investigación, con una estructura orgánica que reduzca la burocracia y atienda sus necesidades particulares y que mantenga una intensa colaboración, con instituciones y organismos a nivel regional, nacional e internacional. Un Programa Propio suficientemente dotado debe llegar allí donde no llegan otras fuentes de financiación y atender las prioridades más cercanas.

10. **Una investigación que se desarrolla a través de proyectos e iniciativas estratégicas**, como el Campus de Excelencia Internacional Mare Nostrum, focalizando algunas de nuestras principales capacidades en un entorno de cooperación científica internacional.

Nuevas líneas de actuación:

1. Exigir a la CARM los fondos de investigación que por tercer año consecutivo ha suspendido. Nos informan que nuevas convocatorias de proyectos y grupos de excelencia van a ser convocadas, sin embargo, mientras no se materialicen actuaciones suficientes en esta dirección nos comprometemos a seguir solicitándolas con insistencia. No en vano no se han abierto convocatorias de proyectos para grupos de investigación desde 2010 y se han renovado artificialmente los proyectos que han ido terminando sin añadir fondo alguno.
2. Poner en valor la investigación del profesorado como horas de trabajo ante la CARM y el MINECO. Con los datos existentes y midiendo cuantitativa y cualitativamente la producción científica, se puede hacer la radiografía de la dedicación efectiva a la investigación de las distintas áreas de conocimiento.
3. Apoyar y propiciar la solicitud de ayudas y financiación, con especial interés en las ayudas de la Unión Europea, del Estado Español, de la Comunidad Autónoma.
4. Potenciar, junto con el Vicerrectorado de transferencia y emprendimiento, acciones para llevar a cabo una transferencia eficaz.
5. Comprometer a los investigadores senior de alto nivel para pedir proyectos en la frontera del conocimiento en los planes estatales, pero sobre todo en el ERC (Consolidator, Advanced, Synergy). Los investigadores junior de alto nivel (Juan de la Cierva, Cajales) deberían implicarse para pedir proyectos de modo activo en Starting Grant.
6. Potenciar una adecuada política de inversión en infraestructura científica que se rija por el principio de la optimización en el uso de recursos materiales y humanos, con especial énfasis en la potenciación y desarrollo del SAI, contando con el apoyo de su personal.
7. Posibilitar que los investigadores que generan ingresos con sus proyectos puedan beneficiarse de ayudas específicas con cargos a esos fondos, destinándose una parte a incentivar medidas de promoción de jóvenes investigadores. Debe haber transparencia en la gestión por parte de la Universidad de dichos ingresos.
8. Reducir a lo estrictamente necesario la carga burocrática del investigador por parte de la Universidad de Murcia, incentivando al PAS para la colaboración con los investigadores y sus proyectos.
9. Potenciar la figura y actividad del PAI (Personal de Apoyo a la Investigación), procurando que sean elegidos entre especialistas, diplomados, graduados, licenciados y doctores.
10. Potenciar acciones del tipo programa I3 en nuestra comunidad universitaria.

11. Potenciar el trabajo de la Oficina de Proyectos Europeos, aprovechando la experiencia de personal especializado, con el fin de acercar a los investigadores activos las ofertas Horizonte 2020, facilitándoles la gestión de solicitudes de proyectos y la búsqueda de socios.
12. Considerar a los profesores asociados como personal investigador, facilitándoles así el acceso a becas y ayudas de movilidad para investigadores, entre otros.
13. Simplificar la aplicación página, ligada al CVN, para reducir al máximo la complejidad del sistema de entrada de datos y eliminar la burocracia excesiva e innecesaria que conlleva, dando valor a la responsabilidad que asume el IP en el proceso de validación de la productividad científica de su grupo.
14. Potenciar e incentivar la investigación entre los más jóvenes, luchando por conseguir recursos para convocar contratos pre y post doctorales, exigir a Séneca la convocatoria de ayudas para grupos precompetitivos, elaborar un programa de formación investigadora para investigadores noveles y potenciar la convocatoria de proyectos noveles.
15. Fomentar la movilidad internacional de investigadores y docentes, así como la cooperación con universidades europeas, mediterráneas y latinoamericanas a todos los niveles.
16. Diseñar políticas de captación de recursos del sector privado. Desarrollo de cátedras de empresas, colaboración con fundaciones, búsqueda de recursos para áreas determinadas, políticas más agresiva de licencia de patentes en colaboración con el Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento.
17. Fortalecer el desarrollo del Campus Mare Nostrum para mejorar la calidad, visibilidad e internacionalización de nuestra universidad.

Vicerrectorado de Planificación de Enseñanzas y Formación

Diagnóstico y análisis de la situación actual

- **Tiempos de recortes: malos tiempos para la convergencia europea.** Es reconocido que el proceso de convergencia europea se ha instituido mal, al margen de las posibles bondades que este sistema podía tener en teoría. El problema fundamental ha estado en la implantación no ya a coste cero, sino incluso disminuyendo drásticamente los recursos económicos en estos años. No se ha notado una mejora en la calidad. Además, se ha incumplido la desagregación de créditos de las asignaturas programada en el diseño de los títulos de grado. Hay que ajustarse a los porcentajes de clases teóricas, seminarios, clases prácticas y tutorías que aparecen en la fichas de las materias. No se está cumpliendo con el número de estudiantes por grupo establecido en las memorias de los títulos, tenemos grupos masificados lo que conlleva un deterioro de las tareas docentes y se perjudica la atención personalizada del alumnado. Es preciso reducir el número de estudiantes por grupo para ajustarlo a las ratios de las fichas de la ANECA.
- **Progresiva burocratización de las tareas docentes.** Otro problema de Bolonia ha sido la burocratización que conlleva todo el proceso de enseñanza, desde la planificación del título, la docencia propiamente dicha y la acreditación final, que hace que, en ocasiones, se tenga la sensación de que se dedica más tiempo a la gestión administrativa que a la propia docencia presencial.
- **Desatención de los másteres.** La implantación de los grados, por otra parte, ha agotado hasta tal punto los recursos docentes, que en gran medida los postgrados están desentendidos. Al rectorado parecía no importarle qué postgrados se ofertaban y dejó el asunto absolutamente en manos de los centros, los cuales, ante la multiplicación de necesidades docentes impuestas por los grados, y el casi nulo reconocimiento de la docencia en postgrados, no siempre ofertaron los másteres que hacían falta, sino que a veces lo que se ha ofertado ha sido sólo en terrenos donde habían excedentes para la docencia, e incluso eso se ha hecho a costa del esfuerzo del personal docente, empeñado en dignificar esta Universidad, dotándola de buenos títulos de postgrado que serán, en el futuro, uno de los criterios que servirán para diferenciar y jerarquizar a las universidades entre sí.

Los estudios de postgrado, sin embargo, forman parte de la política de titulaciones de la Universidad y, por lo tanto, deben ser considerados de interés estratégico. No podemos permitir que las instituciones privadas nos gane la batalla de los másteres.

Líneas básicas de actuación

Por tanto, hay que revisar la implementación de los nuevos grados. En nuestro programa se introducen ideas y propuestas alternativas para mejorar la realidad actual. En cuanto a los másteres además de consolidarlos hay que potenciar los interuniversitarios. Deben tener un número mínimo de estudiantes pero que esté adaptado a las características de los títulos y ligado al número de egresados en los correspondientes grados. Este vicerrectorado apuesta por la excelencia en los programas de doctorado, los doctorados de Facultad y los interuniversitarios.

El vicerrectorado de Planificación de Enseñanzas y Formación engloba todos los estudios, los oficiales y los propios. Sobre estos últimos apostamos porque sirvan para la transferencia a la sociedad de la creación de conocimiento y el aumento de ingresos de nuestra institución. La creación del Centro de Formación y Desarrollo Profesional ha permitido avances en la formación de nuestro personal gracias a la profesionalidad y al esfuerzo invertido por el equipo humano que conforma este Centro, aunque es evidente que aún contando con una buena estructura técnica, si no la dotamos económicamente de forma suficiente, los resultados obtenidos no pueden ser de eficiencia. Las actuales limitaciones presupuestarias dificultan la implantación de un plan de formación eficiente. Ello provoca situaciones tan dispares como que una Universidad Pública no sea capaz de ofrecer a su personal, por ejemplo, una formación mínima en idiomas que permita una adecuada atención a determinados usuarios, que evite una proyección negativa de su imagen internacional y que dificulte la obtención de importantes recursos económicos en convocatorias internacionales.

Una de las razones de ser de una Universidad generalista como la nuestra es la docencia. Apostamos por poner en valor y dignificar la docencia. Y también desarrollaremos la innovación y la investigación sobre la misma. Al profesorado hay que motivarlo porque el “entusiasmo es todo en todo”.

Líneas concretas de actuación

1. Poner en valor, como Universidad Pública de la Región de Murcia, nuestra oferta de títulos, así como la calidad de los mismos por su nivel de planificación, desarrollo y evaluación, frente a otras ofertas universitarias de nuestro entorno.
2. Defender que las personas y su tiempo estarán por delante de las exigencias administrativas de la ANECA.
3. Perfeccionar las guías docentes para que sean documentos útiles y flexibles para la docencia, no meros instrumentos burocráticos, unido a un control y seguimiento de su puesta en práctica. Es imprescindible que las guías docentes estén adaptadas a los estudios de grado y a los créditos asignados.

4. Potenciar los estudios de máster universitario y doctorado en toda su extensión. Fomentar los programas de doctorado con mención de calidad. Impulsar los estudios de máster y doctorado interuniversitarios. Para la oferta de nuevos títulos tendrán preferencia los de este tipo. Vincular acciones estratégicas con la UPCT: entre ellas el diseño de programas de máster y doctorado conjuntos.
5. Estudiar la viabilidad y el impacto de estudios simultáneos y titulaciones conjuntas, potenciándolos, en su caso.
6. Facilitar la integración de prácticas externas y trabajos fin de grado. Los TFG y TFM en los másteres de tipo profesional estarán ligados a las asignaturas de Prácticas y a todas las áreas de conocimiento involucradas en la titulación.
7. Mejorar, simplificar y agilizar el uso del Aula Virtual.
8. Ampliar la oferta de estudios propios, que complementen la oferta de estudios oficiales, que fomenten la divulgación de la investigación científica llevada a cabo en la Universidad y se conviertan en una importante fuente de ingresos económicos. Todo ello con una garantía de calidad acreditada.
9. Generar y poner en valor los recursos “en red” de la UMU ampliando su uso a toda la comunidad universitaria, sin restricciones, incluso una vez acabados los estudios o la relación contractual en nuestros centros. Favorecer el desarrollo y el uso de OCW y MOOC.
10. Canalizar y potenciar la preparación de materiales docentes innovadores. La innovación y la investigación sobre la docencia serán una apuesta fundamental del equipo rectoral.
11. Potenciar el uso del inglés. Extender la docencia bilingüe de calidad en grados y másteres, con la necesaria formación gratuita para el personal de la UMU, así como el reconocimiento y la valoración del esfuerzo que conlleva para el profesorado este tipo de enseñanza.
12. Ahorrar en la constitución de los tribunales de tesis doctoral, que estarán formados por tres miembros, dos de ellos de fuera de la UMU. Este ahorro repercutirá en reducir las tasas del título de doctor.
13. Planificar la formación del PAS para que esté ligada al puesto de trabajo y posibilite la promoción profesional.
14. Fomentar las acciones de formación inicial y permanente del PDI conectadas al desarrollo personal y profesional.
15. Fortalecer la formación ligada a los centros de trabajo, de forma grupal y centrada en ámbitos de mejora concretos. La detección de las necesidades de formación se hará mediante la participación directa del personal implicado. La formación debe ser de utilidad y rentable: debe conseguir un procesamiento social de la información y una construcción colaborativa del conocimiento.

Vicerrectorado de Profesorado

Análisis diagnóstico

- **Cambio legislativo en la dedicación docente del profesorado universitario.** La aplicación del RDL 14/2012, modificando el RD 898/1985 sobre la dedicación docente del profesorado funcionario de las universidades, ha supuesto la obligación de impartir 32 créditos de docencia a muchos profesores de nuestra UMU, a los que no se les ha dado otra posibilidad a pesar de las distintas interpretaciones que de esta norma se han hecho distintas universidades y colectivos. La reforma del art. 68 de la LOU operada por el RDL 14/2012 deja intacta la competencia de las Universidades para organizar y concretar en cada caso el régimen de dedicación de su PDI. Por tanto, equilibraremos el decreto Wert en base a nuestra autonomía ya que las obligaciones del profesorado no son solo docentes, ni los créditos ECTS están bien computados para el profesorado y, en cualquiera de los casos, debemos valorar el resto de actividades que nos ocupa diariamente.
- **La actual política de descuentos docentes.** La labor primaria del profesorado es siempre docente y de investigación, asistencial en los clínicos, y en ocasiones lo es también de gestión. Todo el profesorado debiera cubrir con su labor primaria sus horas de trabajo. La gestión podrá reducir su labor primaria y debe contabilizarse adecuadamente como horas de trabajo en su caso y nunca como descuentos en su potencial docente. Estos descuentos llegan a ser porcentajes muy pequeños que protegen el cálculo, para evitar la aparición de necesidades docentes, pero que cuantificados de esta forma para nada alivian la problemática que pretenden abordar.
- **La tasa de reposición y la congelación de la carrera profesional de los docentes.** Otro problema lo ha ocasionado la aplicación de la Tasa de Reposición del 10 %, generando un franco frenazo a la promoción y además está ocasionando serios problemas de relevo generacional tanto en el PDI como en el PAS. Por ello, el desarrollo de la promoción interna del PDI laboral a tiempo completo es básico. Este sistema cumplirá con la legalidad vigente en lo referido a la tasa de reposición, respetará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y será un sistema dinámico en cuanto al número de plazas convocadas. Es importante en igual medida prever los posibles problemas de relevo generacional y realizar acciones coordinadas de creación de plazas

- **El relevo generacional del profesorado.** A las limitaciones introducidas por la tasa de reposición se añade el hecho de que el criterio básico que se está usando para la creación de nuevos contratos se centra exclusivamente en las ratios docentes, se comprenderá que el relevo generacional del profesorado está seriamente amenazado. Un profesor universitario no se improvisa: No podemos esperar a que alguien se jubile para empezar a formar a su sustituto. La política actual condena a la Universidad a una muy probable pérdida de calidad docente en los próximos 10 ó 20 años.
- **Las desigualdades entre las grandes áreas de la UMU.** Uno de los problemas que ha acrecentado la política del Ministerio es el incrementar desigualdades entre las grandes áreas de acreditación: Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias y Ciencias de la Salud, que al particularizadas en la UMU nos proporcionan cuatro grandes divisiones si integramos las enseñanzas de ingeniería también en Ciencias (Ingeniería Química e Ingeniería Informática). La incidencia de carga de 32/16 créditos es desigual entre ellas y políticas de autonomía y solidaridad se imponen para resolver los graves problemas derivados de ello.
- **Plan de Organización Departamental.** Parte esencial de nuestro programa para la resolución de los problemas expuestos es el Plan de Organización Departamental. El POD pasa a ser el Plan de Organización Departamental en lugar de Docente. Integraremos en él las diversas actividades del profesorado y no únicamente las clases que se impartan en cada caso. Todas las actividades que generen valor añadido a la UMU podrían contar como requerimiento para sus áreas de conocimiento, fuesen de investigación o planificación docente, y el potencial docente serán las horas de trabajo reflejadas en la legislación y convenios correspondientes, con un modelo de no más de $8 \times 30 = 240$ horas anuales de clase presencial por profesor en ningún caso. El Rectorado realizará las simulaciones necesarias para ajustar parámetros de este POD extraordinariamente dinámico que proponemos para salvaguardar los ajustes que se propongan desde las distintas divisiones: Artes y Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias y Ciencias de la Salud.

Nuevas líneas de actuación

1. Impulsaremos la creación de Planes de Organización Departamentales con criterios autónomos para cada una de las divisiones antes mencionadas. Para ello hemos incorporado al equipo de gobierno un Comité de Asesores recogido en III.
2. Impulsaremos la autonomía y solidaridad entre divisiones así como su incidencia en el gobierno y la toma de decisiones de la UMU.
3. Potenciaremos la labor de los departamentos y su representación en el Consejo de Gobierno.
4. La Universidad potenciará y procurará la obtención del título de doctor de todo su PDI.
5. Reconocimiento al 100% de la docencia en másteres.

6. Estudiar la introducción de figuras de *Catedrático en funciones UMU* para los profesores acreditados de nuestra universidad, con objeto de que puedan culminar las carreras docentes y los procesos académicos que conllevan. Esta nueva figura debe permitir que se realicen los procesos de selección para que en el momento en que exista viabilidad legal ocupen automáticamente su plaza de Catedrático de Universidad. Se estudiará, cuando tengamos los datos, la viabilidad económica de esta nueva figura de Catedrático en funciones tratando de hacerla efectiva económicamente lo antes posible. Reequilibrar con ello la política de plazas docentes.
7. Reducir a 240 horas anuales la carga docente máxima exigible a cualquier profesor de la UMU.
8. Equiparación plena entre las figuras de PDI laboral y funcionario que tienen funciones idénticas.
9. Reconocimiento a todos los efectos de los complementos, de los tramos docentes (quinquenios) para todo el PDI laboral a tiempo completo y de los tramos de investigación (sexenios) para los Profesores Contratados Doctores, permanentes o no, con posibilidad de extenderlo a los Profesores Ayudantes Doctores.
10. Ampliación del convenio firmado con la CNEAI para la evaluación de los tramos de investigación con objeto de incluir en él a todos los Profesores Contratados Doctores y a los Profesores Ayudantes Doctores.
11. Desarrollo de la figura de Profesor Contratado Doctor tipo B. Los PCDs tipo A permanentes pasarán automáticamente a la figura B una vez que hayan obtenido la acreditación para TU. Esta figura tendrá el mismo salario que el tipo A (100% salario de TU) a lo que se sumará un complemento mensual que se extraerá del premio de funcionarización calculado según establece el Convenio Colectivo, con fecha de referencia el de la acreditación para TU.
12. Hacer un estudio real y su publicación de las cargas docentes y plantillas. Realizar un modelo de evolución de las áreas a corto medio y largo plazo (2 5 y 10 años).
13. Prever los posibles problemas de relevo generacional y realizar acciones coordinadas de creación de plazas mediante: a) convocatorias de transformación de Profesores Asociados acreditados a figuras de PDI a tiempo completo, según establece el Convenio Colectivo; b) la convocatoria de plazas de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor en aquellas áreas que tengan personal investigador en formación.
14. Estudiar la creación de una nueva figura de profesorado que solucionen la problemática del uso abusivo de la figura de profesor asociado.
15. Tener una racionalidad en el uso de la figura del profesor Asociado para cubrir la docencia de aquellas materias que incluya competencias claramente vinculadas a la especialización técnica, o al ejercicio profesional o asistencial.
16. Programa de incorporación como personal de la UMU para becarios que hayan culminado su tesis y estancias post-doctorales como ayudantes o ayudantes doctores.

17. Venia docendi para los contratados con cargo a proyectos.
18. Adaptar los baremos para la contratación de las figuras de profesores por las nuevas situaciones y la nueva organización en divisiones.
19. La UMU no despedirá más contratados sin protestar activamente.
20. Utilizar el potencial de nuestros jubilados facilitando a los que quieran un espacio virtual para que puedan seguir publicando y poniendo su conocimiento en manos de la UMU, si así lo desean. No despedir a los jubilados agradeciéndoles los servicios prestados con un simple correo electrónico. Valorar la posibilidad de usar sus habilidades en el Aula de Mayores.

14

Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento

Conveniencia de su creación

De las tres funciones básicas de la Universidad (docencia, investigación y transferencia), esta última ha sido siempre la oveja negra. Su importancia nunca ha obtenido el reconocimiento de un vicerrectorado.

Pero sin embargo es vital. La Universidad pública aporta fondos públicos para permitir a su personal docente e investigador estudiar, aprender, investigar y, en definitiva, generar conocimiento. La forma que tenemos de devolverle a la sociedad su inversión es mediante la transferencia del conocimiento que hemos creado. Una parte de esa transferencia se realiza mediante la función docente, y otra parte mediante la extensión cultural. Para el resto es para lo que se propone este vicerrectorado que se ocupará también de impulsar el emprendimiento de los universitarios.

El Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento tendrá como misión fundamental el ser una herramienta ágil, sencilla y accesible para toda la comunidad universitaria, con el fin de alcanzar la excelencia en la transferencia del conocimiento, impulsar el emprendimiento universitario.

En esencia, se trata de transformar el conocimiento generado por la universidad en todas sus áreas, en valores sociales y económicos, con el objetivo final de producir riqueza y empleo. Por tanto, el Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento constituye el último eslabón de la cadena que enlaza docencia e investigación.

Estructura

El vicerrectorado se estructurará en:

1. Servicio de Transferencia Tecnológica: Incluye la transferencia de conocimiento, resultados de investigación y recursos humanos, desde la Universidad de Murcia al exterior.
2. Oficina del Emprendedor: Incluye la creación de EBTs y del vivero de emprendedores.

Objetivos

Ayudar a la comunidad universitaria a poner en valor su producción científica, tecnológica y artística, dándola a conocer en el exterior, consiguiendo financiación para ella, procurando la protección intelectual de los resultados que lo demanden y facilitando la minimización de las tareas burocráticas asociadas.

Potenciar las relaciones con el sector privado empresarial, creando una red de empresas asociadas, con la que se reforzará también la transferencia de recursos humanos.

Ayudar a los estudiantes de la Universidad de Murcia a ser cuanto antes protagonistas directos de la transferencia tecnológica, mediante el fomento de la relación con el mundo empresarial y de la creación de Empresas de Base Tecnológica (EBTs).

Hacer máxima la relación beneficio/coste de todos los servicios ofertados por el vicerrectorado. Para ello, la claridad, sencillez y agilidad impregnarán todas las actividades, empezando por la web del vicerrectorado, que será una puerta de acceso fácil y rápido para profesores, estudiantes y empresarios.

Líneas de actuación

Transferencia tecnológica

Protección de la propiedad intelectual e industrial

1. Identificar los resultados potencialmente explotables generados por el personal de la Universidad de Murcia.
2. Establecer programas de formación sobre la protección de los resultados.
3. Facilitar y apoyar la tramitación del reconocimiento de los derechos de propiedad intelectual e industrial.
4. Contribuir a la financiación de los registros de propiedad y dar asistencia para que se encuentren vías de explotación comercial.
5. Potenciar la consecución de proyectos para Pruebas de Concepto que permitan validar las tecnologías patentadas por la Universidad de Murcia.

Contratos con empresas

1. Intensificar los contratos con empresas proporcionando asistencia técnica y facilitando su negociación y tramitación.
2. Integrar personal con un perfil técnico adecuado para la captación de empresas y preparación de proyectos.
3. Potenciar las ayudas para la certificación y acreditación de laboratorios y ensayos para responder a la demanda de servicios de empresas u organismos.

Ventanilla única para la transferencia inversa del conocimiento

1. Diseñar y crear una ventanilla única para la transferencia inversa del conocimiento generado en la Universidad de Murcia. Se trata de recoger las demandas de las empresas e identificar investigadores que puedan responder a las mismas.

Patrocinios: Acciones de mecenazgo y Cátedras de empresa

1. Trabajar por la captación de fondos de empresas colaboradoras (mecenazgo), siempre asociándola a las buenas prácticas empresariales.
2. Crear cátedras Universidad-Empresa como medio para establecer una colaboración estratégica y duradera entre la Universidad y empresas o entidades, con el fin de llevar a cabo actividades de formación, investigación y desarrollo o transferencia de conocimientos en un área de interés común. Permiten un acceso directo a los recursos humanos e infraestructuras de la universidad, ofreciendo apoyo a programas de prácticas en empresa, jornadas de divulgación y difusión, etc. Adicionalmente constituyen una herramienta de financiación de líneas de investigación, formación e intercambio de personal.

Centro de Transferencia Tecnológica (CTT)

1. Potenciar el Centro de Transferencia Tecnológica (CTT), como entorno de referencia para proyectos de transferencia de resultados, empresas creadas en base a la investigación e iniciativas conjuntas con empresas. Se potenciará su uso por parte de la comunidad universitaria y empresas de base tecnológica a través de campañas de promoción y mediante el establecimiento de un servicio adecuado de transporte al mismo desde las distintas sedes de la Universidad de Murcia.

Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE)

1. Potenciar la labor del Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE) en la búsqueda activa de ofertas de empresas interesadas en recibir alumnos en prácticas. A este fin, se mantendrá una estrecha colaboración con el Vicerrectorado de Estudiantes.

Servicios Asistenciales

1. Realizar actividades de promoción de la labor realizada por los Servicios Asistenciales de la Universidad de Murcia para ampliar su cartera de clientes.

Acciones colaborativas externas

1. Potenciar la colaboración con el Parque Científico de Murcia y con los Centros Tecnológicos regionales y nacionales con el fin de optimizar los recursos, establecer acuerdos de colaboración y extender la red de contactos empresariales.

2. Llevar a cabo la búsqueda activa de socios empresariales para la constitución de consorcios encaminados a la consecución de proyectos nacionales e internacionales, especialmente en convocatorias de I+D UE en el marco del Horizonte 2020. Para ello se contará con la colaboración del vicerrectorado de Investigación y de la actual Oficina de Proyectos Europeos de la Universidad de Murcia (OPERUM).

Difusión del potencial de transferencia de conocimiento (y de recursos humanos)

1. Realizar acciones de divulgación a nivel nacional e internacional del conocimiento generado en la Universidad de Murcia con el fin de establecer alianzas estratégicas con organismos públicos y privados y atraer el interés empresarial.
2. Realizar acciones para el fomento de la empleabilidad del alumnado, tales como Ferias de Empleo y formación para la búsqueda activa de empleo, todo ello en colaboración con el Vicerrectorado de Estudiantes.

Emprendimiento

Se creará la Oficina del Emprendedor, ligada a la existente Cátedra de Emprendedores de la Universidad de Murcia, cuyas principales funciones serán:

1. Promover la formación de la comunidad universitaria en emprendimiento e innovación estratégica.
2. Fomentar la creación de empresas de base tecnológica (EBTs) a partir de la actividad investigadora desarrollada en la Universidad de Murcia. Estas empresas deben desempeñar un papel preponderante en el desarrollo económico regional, el fortalecimiento del tejido tecnológico, la creación de empleo de alta calificación y la generación de alto valor añadido al entorno industrial de la Universidad de Murcia. La creación de EBTs participadas por la universidad contribuye a la mejora de sus indicadores de investigación y a su posicionamiento en general.
3. Apoyar al emprendedor en todas las fases: creación, consolidación e internacionalización.
4. Apoyar a los emprendedores a través de incentivos y mediante la búsqueda de financiación externa (entidades de capital-riesgo, business angels, etc.).
5. Generar un vivero de emprendedores que fomente el autoempleo universitario. Se pretende así incentivar la convivencia y la creatividad en un espacio común y abierto de proyectos emprendedores y start-UPs.

Secretaría general

La Secretaría General es, junto con el cargo de Rector y el de Gerente, uno de los mencionados en la legislación universitaria y en los Estatutos. Existe, más o menos, libertad, para diseñar los vicerrectorados que se estimen oportunos. Pero la Secretaría General tiene, en gran medida, sus competencias determinadas por la Ley.

Eso no significa, claro está, que en ella no se puedan implementar líneas de trabajo y de atención especial. Destacamos, por ejemplo:

1. Implantar la Universidad Abierta en la UMU, con la creación de un Portal de la transparencia acorde con el Código de Buenas Prácticas elaborado de acuerdo con las más novedosas experiencias en gobierno abierto en el ámbito universitario que se están desarrollando en otras universidades públicas españolas y extranjeras en los últimos años.
2. Avanzar en materia de transparencia en áreas como el plan estratégico de la UMU, resultados, información económica, composición y currícula del claustro de profesores, empleabilidad e inserción profesional que tienen los alumnos que cursan sus estudios en cada uno de nuestros centros, así como la demanda y la evolución entre la oferta y la demanda en los últimos años, de los resultados de las evaluaciones oficiales a los títulos impartidos, etc.
3. Crear espacios de participación y colaboración ciudadana para la mejora en la búsqueda de soluciones a los problemas cotidianos de la comunidad universitaria.
4. Garantizar que la administración y operación de todos los órganos de gobierno de la UMU puedan ser supervisados por la comunidad con la apertura de sistemas de escrutinio de la información existente.

En coordinación con otros vicerrectorados se trabajará para:

1. Publicar de manera oficial en su versión consolidada las normas elaboradas como consecuencia de las modificaciones necesarias llevadas a cabo tras el análisis detallado de las necesidades actuales y la obsolescencia de regulaciones dispersas propias de otros momentos (Desarrollo e Intervención legislativa).
2. Abrir el acceso a los recursos on line de la UMU a los estudiantes desde cualquier localización en la que se encuentren y en todo momento para facilitar el uso de las bases de datos, las

herramientas de gestión y los materiales de estudio de que dispone la institución facilitando, así, la elaboración de TFG, TFM y Tesis Doctorales (Estudiantes, calidad e igualdad).

3. Crear un enlace directo en la Web desde el que se organice toda la normativa que afecta a derechos y obligaciones de los estudiantes con actualizaciones continuas en las que se prioricen las preguntas más frecuentes en función del momento concreto (fase de matriculación, solicitud de becas, período de exámenes, procedimientos de revisión de calificaciones, etc) (Estudiantes, calidad e igualdad).
4. Dar publicidad a la gestión que realiza la UMU de los ingresos generados por nuestros investigadores a través de los proyectos en que participan, priorizando la reversión en el investigador de dichos recursos para que pueda continuar avanzando en estos o sucesivos proyectos (Investigación e internacionalización).
5. Reducir a lo estrictamente necesario la carga burocrática del investigador por parte de la Universidad de Murcia, incentivando al PAS para la colaboración con los investigadores y sus proyectos (Investigación e internacionalización).
6. Permitir el acceso de toda la comunidad a los curriculum docentes e investigadores del personal para facilitar la interoperatividad entre las personas con independencia del centro o departamento en el que desarrollen sus funciones para fomentar el trabajo colaborativo entre áreas desconectadas con el fin de alcanzar la excelencia en los resultados de la investigación y formación profesional (Profesorado e Investigación).
7. Conseguir que la visualización de la proyección social y cultural de la UMU sea real coordinando los servicios de prensa, redes sociales, televisión universitaria y comunicación en todos los entornos posibles (Cultura).
8. Coordinar el Servicio de Información Universitario con Ática para la mejor accesibilidad y gestión de contenidos web de carácter docente, de información y apoyo al estudio (Cultura).

III

Equipo de Gobierno

Rector

Dr. José Orihuela Calatayud.

Catedrático de Universidad de Análisis Matemático.

José Orihuela, nacido en Madrid en 1958, casado y con dos hijos. Catedrático de Análisis Matemático de la Universidad de Murcia desde 1991 donde se doctoró en 1984. Ha sido Profesor Visitante en la Universidad Johannes Kepler de Linz, Austria (1988), en el University College de Londres (1995) (UCL) y en el Mathematical Institute de la Universidad de Oxford donde fue Fellow del Brasenose College (curso 2001-02). Tiene amplia experiencia docente, de investigación y de gestión, habiendo sido Vicerrector de Planificación de Enseñanzas y de Profesorado en su Universidad (1991-1994) así como coordinador de transferencias de la Universidad de Murcia entre el Gobierno de España y la CARM (1994- 95). Tiene 6 quinquenios docentes y 4 sexenios de investigación, habiendo solicitado el quinto este año. Ha dirigido distintos proyectos competitivos de investigación financiados por el Gobierno Español, así como por la Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia. Es investigador responsable del grupo de Análisis Funcional, <http://www.um.es/beca/index.php> desde su creación. Ha sido conferenciante invitado en más de una decena de congresos internacionales en los últimos años y conferenciante plenario en numerosas ocasiones (New York, Kent, Viena, Vancouver, Sofia, Valencia, Madrid, etc.) En su investigación desarrolla técnicas de la topología, geometría y optimización en análisis funcional y estudia aplicaciones de éstas a las matemáticas de los mercados financieros. Ha publicado numerosos trabajos de investigación originales y dirigido seis tesis doctorales, cuatro con mención europea y una en la Universidad de Milan. Sus trabajos, en revistas de alto reconocimiento, han impactado hasta el punto de haber sido recogidos y desarrollados por otros autores en nueve monografías y textos académicos especializados. Ha sido editor asociado de *Serdica Mathematical Journal* (1999-2011). Ha sido miembro del equipo de coordinación de la red nacional de Análisis Funcional NFAAS (2010-2013). Es Académico Correspondiente de la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, desde 2005 y editor de su revista, Serie A, RACSAM, así como Académico de Número de la Academia de Ciencias de la Región de Murcia. Su página web es webs.um.es/joseori y su correo electrónico joseori@um.es.

Secretaria General

Dra. Mónica-Galdana Pérez Morales.

Profesora Titular de Universidad de Derecho Procesal.

Mónica-Galdana Pérez Morales (1972) es Profesora Titular de Derecho Procesal. Licenciada en Derecho (1995) número uno de su promoción, Premio Extraordinario de Licenciatura y Premio Extraordinario de Doctorado. Tiene reconocidos dos sexenios de investigación y tres quinquenios de docencia. Recientemente ha participado en la redacción de proyectos de sentencias para la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia dentro del Proyecto convocado por el Consejo General del Poder Judicial y financiado por el Ministerio de Justicia con la finalidad de descargar de trabajo a los órganos judiciales. Comenzó su vinculación laboral con

la UMU en enero de 1996 como becaria FPI del Ministerio de Educación y Ciencia y pasó a ser contratada como Profesora Ayudante en junio de ese mismo año. Tras ocupar las sucesivas figuras contractuales existentes en esos momentos, obtuvo plaza de Profesora Titular de Universidad en el año 2004. Ha impartido docencia en todas las asignaturas del área de conocimiento a la que pertenece en los distintos niveles de formación (Licenciatura, Doctorado, Grados y Máster) así como en los estudios simultáneos de Derecho y Ade, en los Estudios Superiores de Criminología, en el Máster de Género e Igualdad y en el Máster de Investigación especializada y avanzada en Derecho. Viene impartiendo docencia en centros universitarios extranjeros desde 1996 en que –con ocasión de la obtención de una beca Intercampus IAL del Ministerio de Asuntos Exteriores español- ejerció como Asistente de Profesor en la Cátedra de Derecho Procesal en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Trujillo (Perú). En 1997 y en 1998 volvió a recibir sendas becas del programa Intercampus que desarrolló ejerciendo como Profesora Invitada del Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en México y en la Universidad La Salle de la capital del mismo Estado mexicano. Posteriormente ha impartido seminarios de especialización en las Universidades italianas de Trieste (2006), y de Catania, Sicilia (2009) y en marzo de 2014 imparte docencia en la Universidad francesa de Lille 2 sobre Responsabilidad patrimonial del Estado por el funcionamiento anormal de la Administración de Justicia. También ha participado como docente en cursos on line para la editorial Aranzadi. Ha presentado comunicaciones y participado en congresos de carácter nacional e internacional como el relativo a “problemas actuales del proceso iberoamericano” en 2006, el organizado por la Asociación internacional de derecho procesal sobre “oralidad y escritura en un proceso civil eficiente” en octubre de 2008 y “The categories of civil and common law in civil procedure around de world; engagement between leading proceduralists on the ways in wich procedural reform is precipitating a convergence in their legal systems” from International Association of Procedural Law (IAPL) en Toronto (Canadá) en el Osgoode Professional Development en mayo de 2009. Ha ejercido de secretaria técnica de la Escuela de Práctica Jurídica de Murcia y de secretaria del Departamento de Derecho Financiero, Internacional y Procesal de la Facultad de Derecho. Ha sido nombrada “experta” en ciencias jurídicas, (derecho procesal) por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (A.N.E.P.) perteneciente al Ministerio de Ciencia e Innovación; agente evaluador de la actividad investigadora de “Proyectos de Excelencia” de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía; vocal de diversos Tribunales evaluadores de Suficiencia investigadora; miembro del Consejo de Redacción de la Revista jurídica Anales de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia y miembro del plantel de Revisores Externos de la Revista de Educación y Derecho Education and law review, Librería Bosch. Ha colaborado desde sus inicios en los programas europeos de intercambio de estudiantes Erasmus y de prácticas en empresas Leonardo como tutora con Universidades italianas (Florencia, Trieste); alemanas (Rostöck, Dresden) y del Reino Unido (Londres). Ha participado en Proyectos I+D concedidos por el Ministerio de Educación y Ciencia desarrollados tanto en el seno de la propia UMU como en colaboración con otras universidades entre las que destaca la Universidad Complutense de Madrid en la que trabajó sobre la reforma del proceso penal español. Como consecuencia de ello realizó una estancia de investigación de enero a abril de 2010 en la UCM y otra de junio a octubre de 2012 en la Universidad de Bolonia, que se complementan con las llevadas a cabo en otros centros nacionales y extranjeros. Entre sus numerosas publicaciones cabe destacar tres monografías de autoría única y más de 40 artículos doctrinales y comentarios de

jurisprudencia en las editoriales y revistas más relevantes del ámbito jurídico español (Aranzadi, Tirant lo Blanch, La Ley, Comares, Civitas y Colex). Asimismo, ha publicado materiales docentes tanto en formato libro como en plataformas digitales de acceso abierto y trabajos sobre metodología de la enseñanza en el Espacio Europeo de Educación Superior. Ha recibido numerosas becas de formación, premios y distinciones por su labor docente e investigadora de distintos organismos nacionales y extranjeros como el D.A.A.D. alemán que le concedió una beca en el Instituto Goethe durante los meses de julio y agosto de 1997.

Vicerrectorado de Cultura y Comunicación

Dr. José Antonio Gómez Hernández.

Catedrático de Universidad de Biblioteconomía y Documentación.

José Antonio Gómez Hernández (Murcia, 1961). Catedrático del área de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad de Murcia, donde empezó ejerciendo en 1984 como bibliotecario y ya como profesor a partir de 1988. Ha sido Director de la E.U. de Biblioteconomía y Documentación, y primer Decano de la Facultad de Comunicación y Documentación. Actualmente es Coordinador de Cultura y responsable de la Conmemoración del Centenario de la Universidad de Murcia.

Licenciado en Geografía e Historia, y Licenciado y Doctor en Filosofía Pura, con Premio Extraordinario de Doctorado. Como investigador tiene reconocidos los sexenios correspondientes a 1991-1997, 1998-2003 y 2004-2009. Ha publicado unos 80 trabajos sobre gestión y marketing de los servicios bibliotecarios, así como sobre servicios culturales, educativos y alfabetización informacional. Las citas de sus trabajos están disponibles en <http://scholar.google.es/citations?user=g89yhrsAAAAJ>. Ha dirigido 6 tesis doctorales sobre ámbitos relacionados con la gestión bibliotecaria y la infometría aplicada a la comunicación científica, de las cuales 5 lo han sido a profesores de la UNAM y otras universidades mexicanas.

Como docente, enseña sobre Unidades e Instituciones Documentales, Servicios Educativos y de Alfabetización informacional, Promoción y formación en Unidades de Información. Ha impartido doctorados sobre estos temas en las Universidades de Murcia, Salamanca, Carlos III de Madrid, Politécnica de Valencia y A Coruña, así como en diversas universidades latinoamericanas. Promovió en 2004 la creación del portal Alfared (<http://www.alfared.org>) por la Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria del Ministerio de Cultura, con el fin de potenciar los servicios educativos de las instituciones culturales.

Tiene experiencia en el ámbito de la gestión cultural y editorial. En el sector editorial ha sido Director de la Editorial de la Universidad de Murcia, Editum, entre 2005 y 2009. En el ámbito estatal, fue vocal de Tecnologías en la Junta Directiva de la Unión de Editoriales Universitarias y Científicas Españolas (UNE), y Secretario General de la misma entre 2005-2009. Como Secretario General de UNE implantó la Intranet corporativa y el portal UNEBOOKS, con los títulos digitales de las editoriales universitarias. Participó en la organización del Congreso conmemorativo de su vigésimo aniversario, y promovió la formación de los editores universitarios en aspectos de las tecnologías de publicación y comunicación digital. Es miembro del Consejo Asesor de Editum, y director de las Colecciones Editum Ideas y Editum Viñetas. Ha formado parte del comité editorial

de publicaciones del Área como *Library Review* o *Educación y Biblioteca*, es evaluador de diversas revistas científicas internacionales entre las que destaca *Information Research*, y es miembro de *Thinkepi*, principal grupo de reflexión sobre tendencias en Información y Documentación existente en España.

En cuanto al ámbito cultural, además de haber formado parte en varias etapas de la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Archiveros, Bibliotecarios, Museólogos y Documentalistas, ha participado en los estudios sobre situación de la Cultura en la Región de Murcia realizados en la pasada década. Ha sido Coordinador de Proyección Cultural de la Universidad de Murcia entre 2000 y 2004, y de nuevo desde 2011 compatibiliza la actividad docente e investigadora con la función de Coordinador del Servicio de Cultura y director del Aula de Debate.

Actualmente forma parte del Comité de la European Conference on Information Literacy (ECIL) que se celebrará en Dubrovnik en octubre de 2014, y está desarrollando el proyecto de investigación EVAL-CI. Evaluación de competencias informacionales de los estudiantes universitarios de Ciencias Sociales, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (EDU2011-29290) para su desarrollo entre 2011 y 2014.

Vicerrectorado de Desarrollo e Intervención Legislativa

Dr. Santiago Álvarez Carreño.

Profesor Titular de Universidad de Derecho Administrativo.

Santiago Álvarez Carreño nació en Murcia en 1968. Está casado y tiene dos hijas. Licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia con Premio Extraordinario Fin de Carrera en 1991 y Doctor en Derecho con Premio Extraordinario de Doctorado y Acreditación de Doctorado Europeo en 1998. Su vinculación laboral con la UMU comenzó en febrero de 1992 como Ayudante de Escuela Universitaria y, tras ocupar las sucesivas figuras contractuales existentes en aquellos momentos, obtuvo plaza de Profesor Titular de Universidad en el año 2001. Ha impartido docencia en las diferentes asignaturas y en todos los niveles de formación (Licenciatura, Doctorado, Grados y Máster) de su Área. Ha publicado dos monografías (*El Derecho de Petición —1999—* y *El Régimen jurídico de la Depuración de las Aguas residuales urbanas —2002*) y ha colaborado en muchos libros colectivos (23) y ha escrito numerosos artículos para revistas especializadas tanto españolas (29) como extranjeras (3). Ha participado en varios Proyectos de investigación (7), en tres de ellos en calidad de investigador principal. Ha desempeñado los cargos académicos de Secretario (1999-2000) y Director (2007-2009) del Departamento de Derecho Administrativo de la Universidad de Murcia y es, además, miembro de la Comisión Académica del Máster en Tecnología, Administración y Gestión del Agua (TAYGA) de la Universidad de Murcia. El Prof. Álvarez Carreño ha sido ponente en diversos Congresos Nacionales e imparte clases, cursos y conferencias en diversas Universidades españolas y extranjeras (Alemania, México, Reino Unido, Francia, Argentina). Es miembro de la Asociación Española de Derecho Ambiental (ADAME), de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo (AEPDA) e investigador del Centro de Estudios Ambientales de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona (CEDAT).

Vicerrectorado de Estudiantes, Igualdad y Calidad

Dr. Miguel Ángel Pérez Sánchez.

Profesor Contratado Doctor.

Profesor Contratado Doctor desde 2008 (Acreditado para Profesor Titular) en el Área de Psicología Básica. Licenciado en Psicología en 1999. Becario de Investigación (Fundación Séneca) de 2001-2004. Máster en Audición y Lenguaje y Doctor por la Universidad de Murcia en 2004. 10 años de docencia (2 quinquenios reconocidos) en el Área de Psicología Básica. Ha impartido docencia en diversas asignaturas de los títulos de Pedagogía y Psicología. Ha superado positivamente una evaluación docente según criterios DOCENTIA. Ha participado durante varios años en el Aula Sénior. Ha participado en varios trabajos y proyectos de innovación educativa, con especial interés en el Aprendizaje Basado en Problemas. Actualmente imparte las asignaturas Neuropsicología Cognitiva del Lenguaje y Ciencia Cognitiva, en el Grado de Logopedia, y forma parte de la relación de profesores del nuevo Programa de Doctorado “Psicología” (verificado por la ANECA). 14 años de actividad investigadora básica y aplicada en las líneas de Psicología Experimental y Psicolingüística. Cuenta con un sexenio de investigación (solicita el segundo en 2015), ha dirigido tres proyectos de investigación (uno nacional y dos regionales) y ha participado en otros tantos. Ha realizado estancias en diversas universidades nacionales y extranjeras. Es autor de varios artículos altamente citados publicados en revistas incluidas en el JCR-SS. Uno de sus trabajos fue reconocido en 2012 con el premio nacional de la Sociedad Española de Psicología Experimental al mejor artículo del año. Ha participado en más de una treintena de comunicaciones en congresos científicos y workshops especializados. Ha colaborado como revisor en 7 revistas incluidas en el JCR-SS, pertenece al Comité Editorial de la Revista Electrónica de Metodología Aplicada, y es evaluador de proyectos de la ANEP. Ha estado siempre implicado en la vida universitaria. En su etapa de estudiante fue claustral y Delegado de centro durante 3 años. Posteriormente, fue elegido dos veces consecutivas por el Claustro para componer la Comisión de Reclamaciones de plazas de PDI contratado, en la que actuó como secretario desde 2006 hasta 2012. Fue presidente del Comité de Empresa del PDI de la UMU desde 2011 hasta 2013. Para más información puede visitar su página web: <http://webs.um.es/maperez/>

Vicerrectorado de Investigación e Internacionalización

Dr. Antonio Juan García Fernández.

Catedrático de Universidad de Toxicología.

Antonio Juan García Fernández (Mula, Murcia, 1966), es Catedrático de Toxicología de la Universidad de Murcia desde octubre de 2008, donde se doctoró en 1994. Tiene una experiencia de 23 años como docente e investigador y casi veinte años de actividad asistencial a través del Servicio de Toxicología y Veterinaria Forense (www.sertomur.com) que dirige. Es también Director de la Unidad de Toxicología Forense del SECYTEF (www.um.es/forenses). Está autorizado por la CARM para el análisis de determinados residuos en alimentos con riesgo para la salud y para el análisis y elaboración de pericias en la lucha contra el veneno en el medio natural. En el año 2003 fue acreditado como “Toxicólogo” por la Asociación Española de Toxicología (AETOX) y la Sociedad de

Toxicólogos Europeos (EUROTOX). Lidera el grupo de investigación E008-12 de Toxicología desde 1998. Es coautor de más de un centenar de publicaciones científicas, la mayoría publicadas en revistas incluidas en repertorios internacionales y, muchas de ellas, situadas en el primer tercio de las Áreas de Toxicología o Ciencias Ambientales. Es también autor de 9 entradas en la 5ª edición de la “Encyclopedia of Toxicology” de la Editorial Elsevier (2014). Ha presentado cerca de 200 comunicaciones a congresos, la mitad de las cuales están publicadas como resúmenes en revistas científicas internacionales y nacionales. Ha participado en 13 proyectos de investigación competitivos, figurando como investigador principal en ocho de ellos. Además, ha participado en un proyecto Consolider-Ingenio 2010 (www.novedar.com) liderando el grupo de la Universidad de Murcia, así como en uno europeo. Ha firmado casi una veintena de contratos de investigación a través de la OTRI con empresas y administraciones. Ha dirigido 9 Tesis Doctorales (cuatro con mención de Doctorado Europeo) y 37 tesinas, trabajos fin de carrera y fin de másteres en las Facultades de Veterinaria, Biología e Ingeniería Química. Ha participado en varios proyectos de innovación docente y es coautor de la asignatura del OCW que obtuvo el Premio Nacional MICINN-UNIVERSIA en 2010. En 1998 recibió el premio “Importantes’98” de la Región de Murcia, otorgado por la Opinión de Murcia en su décimo aniversario. Fue secretario del departamento de Ciencias Sociosanitarias durante 8 años. Ha ocupado el cargo de Tesorero de la Junta Directiva de la AETOX (1999-2007) y desde 2011 es vocal (www.aetox.com). Es fundador y Coordinador Nacional de la Sección de Toxicología Veterinaria de la AETOX. Desde el año 2010 es el representante del MICINN, en el comité ejecutivo de la red europea EURAPMON (www.eurapmon.net), dentro del programa de la European Science Foundation (www.esf.org/eurapmon). Es evaluador de proyectos de la ANEP y ha evaluado proyectos internacionales para agencias de investigación de otros países. Es evaluador asiduo de manuscritos de más de una decena de revistas de alto impacto internacional. Es editor asociado de la Revista de Toxicología y de Toxics. Su correo electrónico es ajgf@um.es

Vicerrectorado de Planificación de Enseñanzas y Formación

Dr. Pedro Miralles Martínez.

Profesor Titular de Universidad en el área de Didáctica de las Ciencias Sociales.

Pedro Miralles Martínez. Profesor Titular de Universidad en el área de Didáctica de las Ciencias Sociales. Es profesor de la Facultad de Educación, con e-mail: pedromir@um.es, y su web personal es:

<http://webs.um.es/pedromir/miwiki/doku.php> Investigador principal del grupo de investigación “Didáctica de las Ciencias Sociales”:

<https://curie.um.es/curie/>; <http://www.um.es/dicso> Diplomado en Profesorado de Educación General Básica, Licenciado y Doctor en Geografía e Historia. Ha sido profesor de Educación General Básica, profesor de Geografía e Historia de Enseñanza Secundaria, catedrático de Enseñanza Secundaria (número 1 de la oposición de Geografía e Historia), asesor de formación permanente del profesorado (Ciencias Sociales). Ha desempeñado cargos académicos como Jefe de Estudios y Director de Colegio Público de EGB, Director de Instituto de Educación Secundaria o Secretario y Director de Departamento universitario. En la actualidad es miembro del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia en representación de los directores de departamento y delegado

del profesorado funcionario en la Junta de PDI. Coordinador del Máster Universitario y del Programa de Doctorado “Investigación en Innovación en Educación Infantil y Educación Primaria” (<http://www.um.es/web/educacion/contenido/estudios/masteres/inv-educacion-infantil>). Ha coordinado e impartido clase en diversos grados, másteres y doctorados sobre didáctica de la ciencias sociales, didáctica del patrimonio e historia de la familia. Ha dirigido más de treinta trabajos fin de máster, fin de grado, diplomas de estudios avanzados, etc. En la actualidad codirige una veintena de tesis doctorales, una de ellas ya finalizada y 14 tienen el proyecto de tesis aprobado. Las líneas de investigación que desarrolla versan sobre enseñanza de la historia, evaluación, historiografía, familia, educación para la ciudadanía, identidad, libros de texto, en las etapas de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Ha dirigido varios proyectos de investigación e innovación sobre didáctica de las ciencias sociales y evaluación de los contenidos geográficos e históricos en Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Es autor de casi un centenar publicaciones, y de cerca de cien ponencias, conferencias y comunicaciones en reuniones científicas. Miembro del comité científico y evaluador de varias revistas de educación. Evaluador de la ANEP. Tiene todos los quinquenios y sexenios posibles dada su antigüedad en la Universidad, así como tres sexenios de enseñanza no universitaria.

Vicerrectorado de Profesorado

Dr. José Ángel López Jiménez.

Profesor Titular de Universidad de Fisiología.

Dr José Ángel López Jiménez. Profesor Titular de Universidad de Fisiología José Ángel López Jiménez es Doctor en Ciencias Biológicas por la Universidad de Murcia en 1994. Profesor Titular por la misma Universidad desde el año 2011 y miembro del Grupo de Investigación de la Universidad de Murcia E094-02 NUTRICIÓN. Con anterioridad fue Becario de Investigación financiado por Empresas privadas y Administraciones, y ha pasado por distintas figuras del profesorado, Profesor Asociado a Tiempo Parcial, a Tiempo Completo, Profesor Contratado Doctor con carácter temporal y posteriormente permanente, con la correspondiente acreditación nacional a todas las figuras de profesorado hasta la que ocupa en la actualidad. Durante 8 años fue el responsable del Departamento de I+D de una Empresa privada. Ha participado en numerosos proyectos de investigación financiados por entidades públicas y privadas de carácter regional, nacional y de la comisión europea. Ha colaborado en la publicación de diferentes trabajos de investigación en revistas internacionales de impacto y participado en la elaboración de 3 patentes. Ha sido miembro, de la Junta de Gobierno y del Claustro Universitario y miembro electo de la comisión de reclamaciones del mismo y del Comité de Empresa de la Universidad de Murcia. Correo electrónico: joseang@um.es

Vicerrectorado de Transferencia y Emprendimiento

Dra. Francisca Tomás Alonso.

Profesora Titular de universidad de Ingeniería Química.

Francisca Tomás Alonso es Doctora en Ciencias Químicas por la Universidad de Murcia, en colaboración con el Instituto de Catálisis y Petroleoquímica del Consejo Superior de Investigaciones

Científicas (CSIC) en la Universidad Autónoma de Madrid. (1990). Profesora Titular de Universidad en el Departamento de Ingeniería Química de la Universidad de Murcia desde 1993. Ha ejercido docencia en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de Cartagena durante 16 años, habiendo sido investigadora principal del grupo “Catálisis Heterogénea” (E066-03) del Departamento de Ingeniería Química en dicho Campus. Actualmente es miembro del Grupo de Investigación “Green Chemical Process Engineering” (E034-12) (<http://www.um.es/gcpe/>) de la Universidad de Murcia, y del grupo "Green and Sustainable Chemical Technology" del Campus Mare Nostrum. Ha participado en numerosos proyectos de investigación, financiados por entidades públicas (Fundación Séneca, Ministerio de Ciencia e Innovación, Comisión Europea del Carbón y del Acero), así como en contratos con diversos entes privados. Ha publicado más de 50 trabajos de investigación en revistas internacionales de impacto, y es autora de casi un centenar de aportaciones en Congresos Internacionales, así como de una patente. También ha sido referee de revistas internacionales, como Energy and Fuels o Environmental Science and Technology. Ha dirigido más de 30 proyectos Fin de Carrera en Ingeniería Industrial, así como Proyectos Fin de Grado y Tesis de Máster en Ingeniería Química. Actualmente dirige dos tesis doctorales en fase de redacción. Ha sido miembro de la Junta de Servicio de Apoyo a la Investigación Tecnológica (SAIT) del Campus de Cartagena (1995-1998) y Coordinadora de la Especialidad de Tecnología del Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional, Enseñanzas de Idiomas y Enseñanzas Artísticas (2009-2010). Actualmente es miembro del Claustro de la Universidad de Murcia, y de la Comisión de Distinciones Académicas del Claustro desde el año 2010. Preside la Comisión de Becas del Claustro y la Comisión de Reclamaciones de plazas de profesores contratados de la Universidad de Murcia desde ese mismo año. Es miembro de número de la Real Sociedad Española de Física y Química y de la Asociación Nacional de Químicos de España. Su correo electrónico es ptomas@um.es.

Comité asesor para la implantación de las divisiones

- **División de Ciencias de la Salud:** Dr. José Carlos García Borrón Martínez. Catedrático de Universidad de Bioquímica y Biología Molecular.
- **División de Ciencias:** Dr. José Sebastián Carrión García. Catedrático de Universidad de Botánica.
- **División de Ciencias Sociales y Jurídicas:** Dr. Joaquín Ataz López. Catedrático de Universidad de Derecho Civil.
- **División de Artes y Humanidades:** Dr. Sebastián Ramallo Asensio. Catedrático de Universidad de Arqueología.