

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL CURSO ACADÉMICO 2019-2020

Extracto del Informe del Rector al Claustro
2018-2019



ÍNDICE

1. POLÍTICAS ACADÉMICAS	3
2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	6
3. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	7
5. CULTURA, DEPORTE Y RELACIONES INSTITUCIONALES	10
6. INTERNACIONALIZACIÓN, MOVILIDAD Y COOPERACIÓN	11
7. EMPLEABILIDAD Y EMPRESA	13
8. PLANIFICACIÓN, SERVICIOS Y SOSTENIBILIDAD	14
9. GERENCIA Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	16
10. SECRETARÍA GENERAL	17



1. POLÍTICAS ACADÉMICAS

1. Seguiremos impulsando la ayuda a los centros en el desarrollo de la calidad de la docencia en los procesos de verificación, modificación y renovación de la acreditación de los títulos oficiales e informes de seguimiento. Fomentaremos la incorporación de asesores externos a los consejos de titulación en el proceso de diseño de nuevos títulos. Facilitaremos y automatizaremos la disponibilidad de los indicadores necesarios para llevar a cabo los procesos de verificación y acreditación.

Como ya se ha indicado, se realiza de forma anual el **seguimiento interno** siguiendo las directrices de la ACSUCYL. Previsiblemente, durante el curso 2019-2020 se efectuarán seguimientos externos de alguna de las titulaciones por parte de la mencionada Agencia.

Asimismo, se realizarán los procesos de **Renovación de la Acreditación** de 7 titulaciones de la UBU (1 grado y 6 másteres), además de 6 programas de doctorado. Con este motivo seguiremos implicando en las mismas a estudiantes, profesorado, egresados y empleadores, a fin de que emitan sugerencias de mejora que redunden en el incremento de la calidad de nuestros títulos y programas de doctorado.

2. Analizaremos los Sistemas de Garantía Interna de Calidad de las titulaciones. Continuaremos impulsando la Acreditación Institucional de los centros y de la Universidad, en el marco del programa ELENCHOS de la ACSUCYL, reduciendo siempre que sea posible la burocracia asociada a estos procesos. La participación exitosa de la Facultad de Ciencias en el proyecto piloto de Acreditación Institucional permitirá que otros centros de la Universidad se sumen durante esta próxima etapa, al amparo de una planificación consensuada que permita alcanzar la acreditación de todos los centros en el marco de dicho programa.

3. Mejoraremos la coordinación de los vicerrectorados más relacionados con la ordenación académica, especialmente el de estudiantes, profesorado, investigación e internacionalización.

Existen diferentes acciones conjuntas que se realizan sistemáticamente:

(i) Con el Vicerrectorado de Estudiantes: resolución de reclamaciones por cuestiones académicas, revisión y análisis de indicadores (debate sobre diferentes cuestiones relacionadas con la mejora de los títulos y jornadas anuales del IFIE), promoción de títulos, atención a los medios de forma conjunta y propuestas de mejora.

(ii) Con el Vicerrectorado de Internacionalización, Movilidad y Cooperación: favorecer el acercamiento a universidades extranjeras para el diseño de dobles títulos internacionales, como el máster oficial internacional en Terapia de la Mano con el Instituto Politécnico de Leiria (Portugal), en proceso de diseño; favorecer el acercamiento a universidades interesadas en la oferta de nuestros títulos o en el diseño de títulos individualizados, como el título propio implantado *–MBA con énfasis en Administración de Riesgos–* para alumnos colombianos. Igualmente, potenciaremos la matrícula de alumnos extranjeros en los programas bilingües (ADE, IOI e I. Civil).

(iii) Con el Vicerrectorado de Investigación, para potenciar los títulos vinculados al Campus de Excelencia Internacional CEI3. Impulso del nuevo título oficial de *Máster en Big Data y Negocios Inteligentes en Entornos Seguros* implantado durante el curso 2018-2019, así como del máster oficial vinculado también al CEI3 en proceso de diseño “Una Sola Salud”. Igualmente se colaborará en el Grado en Ciencias Gastronómicas vinculado al CEI3.

(iv) Con el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador existe una permanente colaboración para establecer las reglas de desdoble de grupos, la normativa sobre asignación docente para la optatividad, estudio de las diferentes casuísticas que plantean muchos profesores en ambos vicerrecto-



rados relativas a cuestiones conjuntas (por ejemplo, contraste en SIGMA sobre asignaciones docentes discordantes con la normativa académica, etc.) y estudio sobre cambios en la normativa relativa a la tipología de asignaturas en el Plan de Organización Docente de Títulos Oficiales de Grado y Máster.

4. Colaboraremos con lo que solicite la oficina de la Defensoría Universitaria respetando escrupulosamente su autonomía en la actuación e independencia de criterio.

Se han compartido diferentes consultas realizadas por este órgano, así como con el Servicio de Inspección del PDI.

5. Impulsaremos la integración en el sistema de información integral de la universidad SIGMA el desarrollo de prácticas externas. Impulsaremos de forma progresiva su inclusión en el sistema de información integral de la universidad SIGMA, lo que facilitará su seguimiento y permitirá detectar áreas de mejora a cuantos responsables analicen sus contenidos. Se trata de competencias conjuntas con el Vicerrectorado competente en materia de empleabilidad y empresa en cuanto al seguimiento y evaluación de las mismas, así como a su potencial en cuanto a inserción laboral, al tratarse de aspectos fundamentales incorporados en los informes de seguimiento.

6. Estableceremos planes bianuales de actualización y mejora del equipamiento e infraestructura docente para la impartición de Grados y Másteres. Negociaremos con Decanos y Directores de centros y departamentos los criterios de distribución de sus respectivos presupuestos, teniendo en cuenta estos planes.

Se analizarán las necesidades junto con la Vicerrectora de Planificación, Servicios y Sostenibilidad. Se realizará un seguimiento en los dos centros con especiales necesidades, tal y como se han expuesto en sus respectivos informes de renovación de la acreditación: Facultad de Ciencias de la Salud y Facultad de Humanidades y Comunicación.

Durante el actual curso 2019/2020 se ha procedido al equipamiento de salas de videoconferencia en los diferentes centros, de acuerdo con el proyecto de transformación digital vigente.

7. Seguiremos analizando, conjuntamente con los centros, las tasas de abandono de las titulaciones, así como las tasas no superan de las asignaturas en las diferentes titulaciones; estableciendo programas de mejora. Igualmente se analizan las tendencias de los indicadores en las encuestas docentes de los estudiantes desde la implantación del EEES por centros y titulaciones, así como las encuestas de empleabilidad que nos proporcionan elementos para la reflexión en las comisiones de titulación.

Este análisis se realiza periódicamente en los centros, con motivo de los informes de seguimiento y renovación de la acreditación; para ello, se planificará su estudio cada semestre, por titulaciones y asignaturas, para establecer planes de actuación con el fin de reducir esta tasa.

8. Estudiaremos con los departamentos la mejor manera de atender sus necesidades administrativas y de organizar al personal de administración y servicios implicado.

Existe una permanente comunicación con el servicio de gestión académica y gerencia al objeto de detectar los problemas y desconexiones con el sistema. Parece oportuno estudiar una propuesta de mejora que permita la utilización más eficiente de los recursos humanos, procurar un mayor equilibrio en la asignación de funciones con arreglo a los picos de trabajo y lograr una flexibilización de las tareas, así como un mayor conocimiento de las mismas por parte de diferentes personas.

9. Negociaremos con los representantes de estudiantes, profesorado y PAS un calendario académico que permita la máxima conciliación familiar. Estudiar, en colaboración con estudiantes y profesores, la posibilidad de racionalizar el horario académico de la jornada laboral. El calendario



académico del curso 2019-2020 fue aprobado en Consejo de Gobierno de 22 de marzo de 2019, tras debatirse con los responsables de los centros.

10. Potenciaremos el Campus de Excelencia Internacional Triangular E3 en colaboración con las universidades participantes del mismo y facilitaremos la participación de todos los centros de la universidad en sus actividades. Esta voluntad puede materializarse a través de diferentes acciones: impulso de títulos oficiales de las Universidades de Valladolid, León y Burgos, vinculados a dicho campus: *Grado en Ciencias de la Gastronomía*, *Máster en Inteligencia de Negocio y Big Data en Entornos Seguros* (ya verificado e implantado el curso 2018-2019) y *Máster interuniversitario en one health/una sola salud* (en proceso de diseño).

Se seguirán impulsando los títulos propios de las Universidades de Valladolid, León y Burgos, vinculados al Campus de Excelencia Internacional CEI3: Implantación del título propio interuniversitario *Experto Universitario en Industria 4.0 y Robótica Móvil*, en el que intervendrán profesores de las tres universidades, así como profesionales externos y la empresa ASTI. En estos momentos se encuentra ofertado, pero no se ha iniciado.

11. Estableceremos convenios de colaboración con colegios profesionales para mejorar y actualizar la docencia.

Existen diferentes formas de colaboración en títulos. En algunos casos, activamente mediante convenios de prácticas, divulgación conjunta de eventos, cursos y títulos académicos, promociones para favorecer la captación de nuevos miembros de los colegios en modalidad joven, como en el caso del Colegio de Economistas, pero también con la colaboración en el diseño de los títulos, como lo ha sido con el Colegio de Médicos o lo será para la reforma del plan de estudios con el Colegio de Graduados Sociales.

12. Desarrollaremos el convenio establecido entre la Universidad y la Gerencia Regional de Salud para incrementar la calidad de las titulaciones de Ciencias de la Salud.

Con base en este Convenio y con el fin de incrementar la calidad de las titulaciones de Ciencias de la Salud, hemos realizado diferentes reuniones para normalizar el proceso de atención a los estudiantes de enfermería en prácticas, resolviendo los problemas satisfactoriamente. Destaca también la firma, y su posterior ampliación actualmente en marcha, del convenio a tres bandas (UBU - HUBU – Cofradía del Hospital de la Concepción) al objeto de establecer distintas alternativas para el fomento de la investigación en experimentos relacionados con la Ingeniería de Precisión en Medicina.

13. Impulsaremos la colaboración con empresas para diseñar títulos propios que favorezcan la atracción de talento y la formación dual. Es el caso de los dos convenios firmados para esta finalidad con la empresa ASTI, Grupo SIRO y Grupo Antolín.

14. Finalmente, complementaremos los procesos académicos del ERP SIGMA y la actualización de las aplicaciones anteriormente mencionadas en UBUVIRTUAL, que nos permitan seguir liderando la enseñanza en línea de las universidades públicas en Castilla León, en la que somos pioneros.



2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

1. La política de profesorado ha de continuar en la misma línea en los años venideros: **obteniendo el máximo partido de la tasa de reposición anual para la creación de plazas de profesorado con vinculación permanente y planteando la dotación de nuevas plazas de profesorado temporal a tiempo completo que garantice la continuidad y el relevo generacional en la estructura de plantilla.** En tanto no desaparezca la tasa de reposición (cuya supresión seguimos reivindicando), se volverá a negociar la composición de la Oferta Pública de Empleo del PDI tan pronto como se conozcan los datos definitivos de la tasa de reposición generada en 2019. De cara al siguiente ejercicio, el objetivo es seguir proporcionando al profesorado las oportunidades de promoción que solicite y crear las oportunidades de estabilización que el colectivo de profesores no permanentes precisa.

2. En los próximos años nos vamos a encontrar con un progresivo envejecimiento de la plantilla de profesorado en términos generales. Esta situación anticipa un problema de relevo generacional que amenaza la continuidad de la actividad docente e investigadora en ámbitos diversos. Las políticas de dotación de plazas en las diferentes categorías deben incluir entre sus objetivos **abordar la incorporación de jóvenes profesionales que garanticen una transición ordenada y el mantenimiento de la calidad de la actividad docente e investigadora.** En este sentido, en coordinación con el Vicerrectorado de Investigación, **potenciar la movilidad del profesorado para la realización de estancias en otras universidades y centros de investigación,** especialmente entre el profesorado novel y no estabilizado.

3. La continuidad y potenciación de la investigación pasa también por el apoyo al profesorado con más dificultades para desarrollar esta actividad. Será importante que la Universidad habilite mecanismos para **aliviar una carga de trabajo docente que compromete una continuidad en la dedicación a la investigación.** Teniendo en cuenta el alcance de la “*Normativa Reguladora de la Dedicación Académica de la Universidad de Burgos*” que a su vez se encuentra vinculada al Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, hemos comenzado a revisar la normativa “*Programa para Favorecer que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria y los Profesores Colaboradores puedan compaginar sus tareas docentes con la obtención del título de doctor*”, dado que la adopción de medidas de apoyo para acceder al grado de doctor resulta eficaz en relación a este objetivo, pero resulta insuficiente para consolidar la actividad investigadora de los nuevos doctores. Por ello, el objetivo será aprobar un nuevo *Plan para facilitar la actividad investigadora del profesorado*, es decir, se pretende facilitar el mantenimiento de la actividad investigadora por parte de los profesores funcionarios con dedicación a tiempo completo y los profesores colaboradores que, habiendo alcanzado el grado de doctor, se encuentren encuadrados dentro del denominado “perfil con intensificación docente” (art. 5.1 de la Normativa Reguladora de la Dedicación Académica del Profesorado de la UBU), de manera que sea posible, mediante una dedicación suficiente a la actividad investigadora, alcanzar el reconocimiento de los méritos de investigación necesarios para su desarrollo profesional. Bajo esta premisa se buscará el consenso con los agentes sociales para rebajar la dedicación de dedicación de créditos.

4. En línea con el compromiso incluido en el programa electoral del rector, mantenemos la determinación de **continuar la negociación con las autoridades educativas de la Junta de Castilla y León encaminada a conseguir que la financiación de la plantilla de la Universidad de Burgos permita adquirir una estructura de plazas de mayor estabilidad y dedicación docente.**

5. Adoptar todas las medidas disponibles para **aumentar el porcentaje de PDI con vinculación permanente a la universidad y eliminar en el menor tiempo posible la bolsa de profesores contratados doctores interinos,** promoviendo su estabilización y permanencia.

6. **Reivindicar una mejora salarial general del profesorado** y, en el caso del profesorado asociado, dignificando una figura legalmente vinculada a personas de reconocido prestigio profesional que aportan una interesante formación complementaria.



3. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

En la introducción de este bloque se describen los retos que se plantearon en el curso pasado, 2017-2018, así como los resultados obtenidos al abordarlos durante este curso. Como resumen, si consideramos estos retos como objetivos, se ha reforzado la línea de petición y consecución de proyectos financiados a través del Programa H2020, aunque este ha de ser un reto permanente; se ha definido el plan estratégico para investigación y transferencia para los próximos cinco años, 2019-2024, se ha conseguido el sello de calidad HRS4R y se ha diseñado el Programa de Doctorado en Ciencias de la Salud, por lo que estos retos han dejado de serlo y se han convertido en realidades.

En el reto que falta, **definición de uno o varios Institutos Universitarios de Investigación**, se ha avanzado, pero no se ha materializado, por lo que está pendiente, y es uno de los objetivos que se plantean de nuevo para el próximo curso, que previsiblemente necesitará dos años para su consecución completa. En este sentido, se ha puesto en marcha el **Centro de Salud Mental Social (CSMS)**, que ha supuesto, junto con el diseño del Programa de Doctorado en Ciencias de la Salud, el afianzamiento de las relaciones con el HUBU, que son de importancia estratégica para nuestra universidad.

En este marco, los desafíos proyectados que se plantean para este curso 2019-2020 son los siguientes:

1. Ejecutar el plan de acción del sello europeo HRS4R, especialmente en lo relacionado a la temática OTM-R (contratación abierta, transparente y basada en el mérito, '*open, transparent and merit-based recruitment*').

2. Continuar con la promoción de la investigación a través de la consecución de proyectos, tanto competitivos (regionales, nacionales y europeos) como los financiados por empresas. La estrategia seguida ha dado buen resultado en relación con la petición y consecución de proyectos, especialmente en áreas en las que antes los resultados eran pobres y no reflejaban el potencial investigador de nuestros investigadores, específicamente en áreas jurídico-sociales y humanísticas, así como en el ámbito de ciencias de la salud. Se pretende continuar con la formación a grupos reducidos, así como fomentar el apoyo a los investigadores potenciando la OTRI-OTC con la incorporación de personal especializado en la redacción de proyectos, especialmente europeos.

3. Aunar esfuerzos de investigadores de ámbitos diferentes, pero nexos comunes, para el desarrollo de centros de investigación que sinérgicamente potencien los resultados de la investigación y la captación de recursos. La creación de centros propios debe ser un acicate para la consecución de objetivos comunes y para alcanzar el objetivo estratégico de contar con Institutos Universitarios de Investigación.

4. Potenciar la incorporación de investigadores a través del fomento de la concurrencia a convocatorias públicas, como Beatriz Galindo, Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, así como de la solicitud de proyectos JIN (jóvenes investigadores) del Ministerio de Innovación, Ciencia y Universidades (MINCIU). Ha demostrado ser una estrategia válida que contribuye a la captación de talento joven, que por otra parte es imprescindible y debe ser una línea estratégica de la universidad.

5. Continuar potenciando las actividades de la Unidad de Cultura Científica, Innovadora y de Innovación y mantener la excelente proyección como órgano divulgador del conocimiento y la actividad universitaria.

6. Promover, en coordinación con el ámbito de competencias en materia de empleabilidad y empresa, los doctorados industriales y la firma de convenios de cotutela internacional.



7. Solicitar que el Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana (CENIEH) sea gestionado por la UBU y adquiera carácter universitario.



4. ESTUDIANTES

Además de continuar trabajando regularmente en las competencias delegadas del rector al Vicerrectorado de Estudiantes, se especifican seguidamente algunas de las propuestas de acción para el curso académico 2019-2020.

1. Desde el equipo de gobierno, en una apuesta firme de hacer partícipes a los estudiantes en la misión democrática de la universidad, se propone la **creación del I Plan de Participación Estudiantil**, donde se recojan y se pongan en valor todas aquellas iniciativas, acciones y actividades que se organizan por y para nuestros estudiantes. Si la participación ciudadana tiene cada vez más protagonismo, es lógico que nuestro objetivo sea igualmente el de aumentar la aportación de nuestro estudiantado en la vida universitaria más allá de las actividades propiamente académicas relacionadas con los estudios. Este Plan se esbozará a partir de la contribución de todos los miembros de la comunidad universitaria, especialmente de los estudiantes, con una actualización periódica del mismo que permita avanzar y evolucionar en este sentido.

2. Se continua con la intención de buscar **un sistema de anticipado, por correo o voto online específico para estudiantes que cursan esta modalidad**, garantista en cuanto a los derechos que deben regir en un proceso democrático de calado, que amplíe la normativa existente al respecto o a través de una regulación específica, sin perder de vista que, si bien no es la situación ideal, ya existe por el momento, el derecho al voto y la posibilidad efectiva de representación estudiantil a través de los grupos presenciales de cada una de las materias y cursos en los que se encuentran matriculados.

3. **Se impulsará la creación de un Servicio Universitario de Atención a la Salud** en la Universidad de Burgos (SUAS-UBU) específico para la población universitaria, incorporándolo como una división específica del Centro de Salud Mental Social de la Universidad de Burgos (CSMS) y del Hospital Universitario de Burgos, aprobado en Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2019. El objetivo principal se basa en implantar y desarrollar programas de prevención, promoción e intervención en salud, haciendo especial énfasis en la atención psico-sociosanitaria y psicopedagógica derivada de las necesidades reales detectadas en la población universitaria, especialmente estudiantil, de forma coordinada con los dispositivos y redes comunitarias de salud y servicios sociales.

4. Con el objetivo prioritario de identificar un conjunto de facetas clave a atender por parte de las universidades en materia de mejora de la inclusión de personas con discapacidad, **hemos solicitado participación proactiva como en el “Proyecto para la creación de un marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de inclusión de personas con discapacidad”** de la ANECA. Es decir, con la clara intención de ser parte implicada dentro de uno de los grupos de trabajo del proyecto piloto, atendiendo a las indicaciones de la coordinación general, asumiendo la tarea de elaborar contenidos del informe que resultará del proyecto, y no simplemente meros participantes en aporte de información. Tendrá previsiblemente una duración de 3 años, con varias fases de desarrollo hasta la consecución del fin buscado.



5. CULTURA, DEPORTE Y RELACIONES INSTITUCIONALES

El mundo de la cultura y la extensión universitaria en general siempre es dinámico y ha de adecuarse a cualquier movimiento, novedad o coyuntura. No obstante, sería deseable materializar algunas líneas de actuación de interés que ya están iniciadas sin perjuicio de otras nuevas que se emprenderán en el futuro.

1. Desde el punto de vista musical, **impulsar el desarrollo de la orquesta de la Universidad de Burgos**, a cuyo frente se encuentra el profesor Ignacio Nieto, que completará la oferta musical de nuestra universidad.
2. Seguir promoviendo y colaborando en las iniciativas planteadas por la **Asociación ALUMNI UBU** que tiene previstos distintas actuaciones de conexión entre la universidad y la sociedad.
3. **Mantener el impulso decidido al deporte femenino universitario federado** de cara a una plena equiparación con el masculino.
4. **Seguir aumentando la amplia oferta de cursos de UBU-Abierta** en modalidades presenciales y on-line, al objeto de posibilitar la formación no reglada en temas singulares en diferentes perspectivas y amplio y heterogéneo público destinatario. Asimismo, potenciar la formación de mayores a distancia, intentando ampliarla a poblaciones como Melgar, Lerma y Briviesca.
5. Continuar con la línea de **implementación de acciones para atraer a las actividades propuestas al alumnado de la UBU y al público no ligado a la universidad**, pero que pueda estar interesado en la oferta de extensión que se desarrolle de esta institución.
6. Participar e impulsar las iniciativas y programaciones elaboradas con motivo del **VIII centenario de la Catedral de Burgos**.



6. INTERNACIONALIZACIÓN, MOVILIDAD Y COOPERACIÓN

1. A lo largo de este informe, hemos insistido permanentemente en la idea de que **la internacionalización es una política que hace de la Universidad de Burgos una universidad culturalmente más diversa y atractiva y también más competitiva.**

Todas las Universidades del mundo quieren internacionalizarse y compiten por atraer estudiantes. Nosotros **hemos aumentado el número de estudiantes internacionales en los 6 últimos años en más de un 400 % y queremos seguir creciendo.**

2. **Se trabajará para incrementar la oferta de docencia bilingüe** con modalidad adicional en lengua inglesa en los títulos oficiales, así como aumentar el número de asignaturas impartidas en inglés en los grados, másteres y títulos propios.

3. Se quiere consolidar el desarrollo de los **programas internships** universitarios para estudiantes internacionales en Burgos y para nuestros estudiantes en sus estancias de movilidad.

4. **Nos proponemos seguir con la política de firma de convenios estratégicos de movilidad de estudiantes:** mantener e incrementar cada año el número de socios para poder mantener e incrementar la tasa del 90 % de éxito de las convocatorias Erasmus+ y UBU Global.

5. **La mejora y el estrechamiento de lazos entre la Universidad y la ciudad juega un papel primordial en nuestra política de internacionalización.** Según los datos de un reciente estudio, uno de los aspectos más importantes en la toma de decisión de un destino universitario internacional es la ciudad y cómo responde a sus expectativas, principalmente de acogida, alojamiento y de oferta de ocio.

6. También **queremos ofrecer más propuestas de “internacionalización en casa” con “programas transnacionales” (On-line International Learning) y CIM (Certificate of International Merits).** Nos aseguraremos de que todos los estudiantes de la Universidad de Burgos sigan teniendo experiencias de internacionalización y competencias interculturales. Contamos con estudios que demuestran que los estudiantes con competencias internacionales incrementan las posibilidades de encontrar trabajo de calidad y desarrollar mejores carreras profesionales.

7. Consideramos que los **idiomas** son una pieza esencial en este proceso. Hemos conseguido aumentar significativamente el número de estudiantes que acredita un nivel de idioma intermedio y avanzado e incluso el último año, nivel C2. Por tanto, **debemos de seguir ofreciendo cursos de preparación para IELTS y animar a los estudiantes a examinarse. Hemos duplicado las convocatorias del Brithis Council y del CLM para que un mayor número de estudiantes acrediten su nivel.**

Con esta prestigiosa entidad, Brithis Council, hemos vuelto a ofrecer a los profesores el Curso ATE, english as a medium of instruction, en el que han participado 15 profesores de todos los centros.

No obstante, para quienes todavía no son conscientes de la importancia del dominio del inglés, hemos comenzado **en el Centro de Lenguas Modernas con un programa especial de promoción del aprendizaje y la acreditación de inglés que ya se ha iniciado con un placement test** universal, en las aulas, por personal del de dicho Centro, pues debemos hacer todo lo que esté en nuestras manos para **que los estudiantes UBU tengan un nivel intermedio (B2) al finalizar el grado. En**



definitiva, lo que pretendemos es ofrecer de manera planificada a los estudiantes un itinerario de mejora y de acreditación oficial, a lo largo del grado.

Debido al éxito de los **exámenes de idiomas** que el Centro de Lenguas Modernas realiza a los estudiantes (en este curso se realizaron unos 823), continuamos brindándoles.

Junto a ello, hemos puesto en marcha el **proyecto TANDEM**, con el fin de que los estudiantes intercambien tiempo de aprendizaje de sus lenguas nativas y socialicen.

8. Respecto de la cooperación internacional al desarrollo, **desde el Centro de Cooperación queremos seguir siendo el motor de iniciativas solidarias y de cooperación en la consolidación por una universidad socialmente responsable.** Asimismo, intensificaremos nuestra labor de toma de conciencia y trabajo por el comercio justo y consumo responsable, así como en acciones que permitan alcanzar los ODS. La agenda 2030 es una hoja de ruta de compromiso y exigencia que nos implica verdaderamente como institución de educación superior. La responsabilidad social de la Universidad es un eje transversal que tiene uno de sus motores en el Centro de Cooperación y acción solidaria. Por ese motivo, la semana solidaria celebrada ha centrado su hilo conductor en los objetivos de desarrollo.

9. Proyecto Universidad Europea. En el contexto de la iniciativa presentada a finales de 2017 por el presidente francés Emmanuel Macron para la creación de veinte universidades europeas transfronterizas que expedirán diplomas “europeos” a partir de 2024, se están llevando a cabo desde el Vicerrectorado trabajos de preparación para identificar socios con los que la UBU pueda presentarse a la convocatoria “**European Universities**”. Se trata de una iniciativa lanzada por la EU que tiene el objetivo de reunir a una nueva generación de europeos capaces de cooperar entre ellos de una manera creativa más allá de idiomas, fronteras y disciplinas para abordar los desafíos sociales globales y los problemas que se enfrentan en Europa.

10. Queremos promover una nueva **convocatoria de ayuda económica** para fomentar en el profesorado el aprendizaje de idiomas y que se formen y asistan a cursos **de perfeccionamiento de inglés** en Centros o Universidades en el extranjero.

11. Queremos seguir trabajando para que la UBU sea una verdadera **GLO-CAL University**, atenta a los cambios de perspectiva de las cuestiones que preocupan en el mundo, pues los problemas locales son también retos globales teniendo en cuenta que las relaciones humanas, educativas y comerciales son internacionales. Por tanto, la internacionalización también es la herramienta que da respuesta a problemas locales desde una perspectiva global.



7. EMPLEABILIDAD Y EMPRESA

1. La UBU se encuentra en un entorno singular que aglutina tanto una formación de calidad para el empleo, en nuestra universidad y en formación profesional, como un entorno industrial envidiable. **Potenciar las relaciones de la UBU con la empresa**, adaptándola a las nuevas demandas sociales y económicas, es la línea prioritaria que ha de marcar y diferenciar a nuestra universidad del resto de universidades de nuestro entorno. El desarrollo de este nuevo tipo de relaciones es sinónimo de empleo, emprendimiento, desarrollo tecnológico, crecimiento económico, beneficio socioeconómico, etc.

2. **Desarrollar un nuevo modelo de relación UBU-empresas**. En este sentido, las relaciones de la universidad con la gran empresa son excelentes, pero nos encontramos ante un entorno dinámico, donde estas relaciones deben analizarse en base a estrategias de beneficio mutuo, y para la universidad este beneficio representa el de la propia sociedad a través de la mejor formación y empleabilidad de los estudiantes, mejora de la productividad científica y tecnológica, e impulso a la transferencia del conocimiento generado.

3. En relación con el reto anterior promoveremos la generación de **un espacio específico de encuentro UBU-mediana y pequeña empresa**. Estas empresas presentan problemáticas singulares que realmente dificultan su relación con la universidad y, por tanto, con el conocimiento. También tienen problemas de visibilidad entre la sociedad y la propia comunidad universitaria que dificulta su desarrollo, por lo que este espacio debe permitir articular un modelo propio que contribuya a paliar obstáculos. La reunión del *Consejo Industrial de la Confederación de Asociaciones Empresariales*, celebrada en la UBU el día 25 de octubre de 2019, resultó de verdadero interés para la plasmación de ideas, proyectos y tomas de contacto hacia el futuro.

4. **Continuaremos trabajando en el modelo de formación dual compartida con la empresa**, teniendo como indicador el borrador de ley de universidades. Estamos en excelente posición de partida con nuestro programa de *Formación Práctica Dual Universitaria 4.0*, al que se han de ir incorporando nuevas empresas y entidades (Catedra FEMEBUR- Servicio de EmpleoUBU).

5. **Resulta imprescindible aunar esfuerzos dirigidos al fomento del emprendimiento**, trabajando de forma conjunta en los servicios y unidades que actualmente planifican y gestionan actividades y programas en esta materia.

6. Organizar el **Foro de Empleo 2020 en Burgos, Miranda de Ebro y Aranda**, en colaboración con las entidades municipales, como vehículo para el fomento de la empleabilidad y el emprendimiento.



8. PLANIFICACIÓN, SERVICIOS Y SOSTENIBILIDAD

1. El criterio de este vicerrectorado es apoyar **iniciativas medioambientales sostenibles y hábitos saludables**, intensificando y explorando aún más otras actuaciones relativas a la sostenibilidad y eficiencia en el uso de los recursos de la UBU, campo al que pretendemos dar mayor protagonismo e impulso.

2. Impulsar buenas prácticas del **sistema de gestión** conforme a la normativa vigente, minimizando los efectos negativos de nuestras actividades en el medio ambiente, fomentando el uso de recursos sostenibles en las actividades docentes, administrativas e investigadoras y un control eficiente sobre los residuos producidos, fomentando su reducción, reutilización y reciclaje.

2.1. Para reducir el gasto por consumo de electricidad, planteamos la instalación de **sistemas de control de iluminación** eficientes, lámparas de bajo consumo, detectores de presencia o de apagado automático.

2.2. Respecto al consumo de energía para la confortabilidad de los centros de trabajo, emprenderemos medidas de **aislamiento de cerramientos** para evitar pérdidas de calor, adecuando las temperaturas al tipo de actividad que se realice y al uso que se haga de los distintos espacios.

3. A continuación, se describen algunas de las actuaciones para el próximo curso; la relación no es exhaustiva pero se incluyen las líneas de actuación preferente.

3.1. Servicio de informática y comunicaciones

- Celebración CRUE-TIC en la Universidad de Burgos. "Evolución del Capital Humano para la era digital". 17 y 18 de octubre 2019.
- Creación de la Ubuapp.

3.2. Mantenimiento y Equipamiento de centros

- Equipamiento para docencia en laboratorios y aulas de informática en varios centros que requieran necesidades de equipamiento específicas.
- Renovación de equipamiento en salones de actos y otros espacios de uso institucional en varios centros.
- Reforma, renovación y ampliación del sistema de detección de incendios en varios centros.
- Renovación del mobiliario deteriorado y obsoleto en varios centros.
- Renovación de la caldera de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Salud.
- Renovación de tuberías de calefacción, riego y saneamiento en la Facultad de Derecho y Rectorado.
- Equipamiento del centro de simulación de alta fidelidad en Ciencias de la Salud y laboratorio de investigación en fisiología en el Hospital Militar.
- Instalación de desfibriladores externos semiautomáticos (DESA) en los edificios de la UBU para convertirla en un espacio cardio-protégido. Dada la cercanía de algunos edificios del Campus y la existencia de un DESA en el Polideportivo (C/Villadiego, nº1, 09001), se pueden considerar dos niveles de prioridad para la instalación de los DESA (véase Fig. 1, infra):
- Primer nivel de prioridad:
 - Escuela Politécnica Superior (Milanera)
 - Escuela Politécnica Superior (Río Vena)
 - Facultad de Ciencias
 - Hospital del Rey
 - Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
 - Facultad de Ciencias de la Salud



- Segundo nivel de prioridad:
 - Edificio de Administración y servicios
 - Facultad de Educación
 - Residencia Universitaria
 - Biblioteca



Fig. 1. Plano de ubicación de los desfibriladores externos semiautomáticos (DESA)

4. Entre otras iniciativas, el próximo curso académico estará volcado también en la realización del Estudio de detalle del entorno inmediato al Hospital de la Concepción y su tramitación posterior para la obtención de la licencia de obras del edificio.

Al mismo tiempo, se mantendrá la presencia institucional en la Comisión mixta de seguimiento integrada por representantes de todas las instituciones firmantes en el *“Protocolo de colaboración entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, la Consejería de Cultura y Turismo de la Junta de Castilla y León, el Ayuntamiento de Burgos y la Universidad de Burgos, para compartir el uso del Hospital de la Concepción para fines del Archivo Histórico Provincial y para la prestación de servicios culturales, de extensión universitaria, de apoyo a la docencia y a la investigación y otros fines académicos de la Universidad de Burgos”*, dado que el Ministerio de Educación y Cultura deberá redactar el Proyecto de Ejecución, documento imprescindible para el inicio de las obras.



9. GERENCIA Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Los apartados que a continuación se relacionan serán objeto de abordaje e implementación en cursos siguientes:

1. Definiremos la estructura organizativa de la plantilla del personal de administración y los perfiles profesionales de los puestos de trabajo que la integran. Tras la oportuna negociación con el PAS y los centros y departamentos, pretendemos establecer dicha estructura que incluya las funciones y competencias de cada nivel de puesto de trabajo para optimizar los procesos de gestión y administración y mejorar los servicios prestados. Al respecto, pretendemos plantear las necesidades de formación académica, formación específica y experiencia necesaria para el desempeño de los correspondientes puestos de trabajo, a fin de alcanzar las competencias relacionadas para cada nivel de puesto.

2. Se tiene previsto avanzar en la negociación de un nuevo Convenio Colectivo del PAS Laboral. Como ya se ha expuesto, se ha iniciado el proceso y existe un buen clima de negociación.

3. Se prevé la negociación y aprobación de una modificación parcial de la RPT del PAS. En esta modificación se abordarán dos objetivos específicos:

- Incluir en la RPT varios puestos que están consolidados y que son permanentes y que no están incluidos en la RPT vigente.

- Incluir cambios derivados de una propuesta de funcionarización de varios puestos de trabajo.

4. Reconoceremos, cuando corresponda, la participación del PAS en tareas de investigación. Se han estudiado algunas posibilidades y estamos tratando de buscar su encaje en la normativa vigente al respecto.

5. Negociaremos la determinación y el cómputo del número máximo de horas trabajadas en desplazamientos por comisión de servicio. Se tiene establecido un número de horas amplio (10 horas) y, en general, salvo casos muy específicos, este margen parece razonable, no dando lugar a problemas, por lo que se ha pospuesto la opción de buscar otras fórmulas.

6. Estudiaremos la mejor estructura posible de las conserjerías de los centros. Se tiene previsto realizar este estudio para el curso 2020/2021.

7. Implementaremos un sistema de contabilidad analítica que facilite información necesaria para la planificación, la gestión económica y presupuestaria, y el control de costes. Al respecto, la implantación prevista se ha retrasado, al haberse iniciado un proceso de revisión del sistema existente entre el Ministerio de Educación, la Intervención General de la Administración del Estado y las Gerencias Universitarias, a través de la CRUE (Mesa de Gerentes). Se trata de sustituir el sistema a favor de implementar otro más sencillo, menos burocrático e idóneo para los objetivos perseguidos. Se ha finalizado ya el trabajo previo que supone el diseño de un nuevo marco normativo y estamos pendientes de que este nuevo marco se apruebe por parte de la Intervención General de la Administración del Estado. El nuevo plazo de implantación previsto sería para el año 2021.



10. SECRETARÍA GENERAL

1. Establecer un Convenio para la utilización del sistema “Gestión Integrada de Servicios de Registro” (GEISER) como aplicación integral de registro. Este producto funciona en modo nube y permite prestar el servicio para cualquier organismo público, cubriendo tanto la gestión de sus oficinas de registro de entrada/salida como la recepción y envío de registros en las unidades tramitadoras destinatarias de la documentación.

La implantación de GEISER permitirá nuestra integración en la plataforma del “Sistema de Interconexión de Registros” (SIR).

2. Integrar el sistema LEXNET al objeto de tener un control y certificación de las notificaciones judiciales.

3. Seguir implementando procedimientos de administración electrónica que permitan la eliminación paulatina del formato papel a nivel interno, introduciendo más agilidad en la tramitación. Las próximas actuaciones se orientarán a la realización en esta modalidad de los **Diplomas de UBU-Abierta*, **Comisiones de Servicio*, **Nombramiento de actividades docentes (T-1)* y **Justificación de proyectos de investigación*.

4. Publicar una normativa, ahora en fase de elaboración, para regular el **funcionamiento de la oficina de atención al ciudadano**.

5. Reformar determinados apartados del Reglamento Electoral de la Universidad de Burgos. Entre otros, regular el proceso electoral de los miembros de los Institutos Universitarios de Investigación, adaptación de las denominaciones de las figuras docentes a la legislación universitaria docente (por ejemplo, profesorado con y sin vinculación permanente), reducir algunos plazos ahora vigentes, todavía concebidos en momentos de menor utilización de las nuevas tecnologías (por ejemplo, el formato papel en los tableros de los centros para consultar el censo electoral), colmar determinadas lagunas relativas a la constitución de las mesas electorales (por ejemplo, cuando faltase la representación de algunos de los tres sectores de la comunidad universitaria) o actualizar las elecciones de los alumnos de doctorado adaptadas a los contenidos del *RD 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado*, etc.

Contemplar otras modalidades de derecho de sufragio. De un lado, permitir el voto anticipado no solo para la elección del Claustro y el rector (como contempla la regulación vigente), sino también ampliar esta posibilidad a los procesos electorales de Junta de Centro, Consejo de Departamento y Consejo de Instituto Universitario de Investigación. De otro lado, regular las posibilidades de implantar la modalidad de voto por correo y el voto electrónico evaluando la oportunidad de introducirlo solo para determinados procesos electorales o para todos, o bien solo para órganos colegiados de gobierno o también para los órganos unipersonales, pudiendo hacerse efectivo atendiendo al grado de desarrollo de los medios técnicos adecuados para ello y a las disponibilidades presupuestarias de la Universidad.

En este ámbito, propondremos el establecimiento de un consorcio con el resto de universidades públicas de Castilla y León para la adquisición de tecnología o la contratación de una empresa especializada que dé soporte al sistema de voto electrónico.

6. Promover el desarrollo e incorporación de todos mecanismos y procedimientos administrativos contemplados en la Ley 39/2015, que regula el procedimiento común de las administraciones públicas, tendente, entre otros extremos, a simplificar los trámites administrativos procedimentales aprovechando la implantación de la administración electrónica y establecer el régimen de funcionamiento a distancia de los órganos colegiados.



7. Continuar en el la línea de **profundizar en la política de transparencia institucional**, actualizando permanentemente el portal y la web y, en general, la transparencia de las actuaciones de los órganos de gobierno y de las actividades universitarias.

8. Seguir coordinando, junto con la Unidad UBU-Rankings, el Área de Comunicación Institucional y la Unidad de Protocolo las **acciones de comunicación y desarrollar estrategias de marketing** y promoción de la Universidad de Burgos y de su imagen de marca.