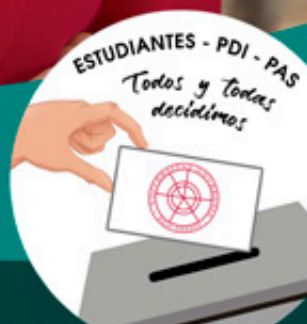


MARÍA ANTONIA PEÑA

Candidata a Rectora

Un
Futuro
con
Ilusión

Programa abierto de gobierno





Universidad
de Huelva



600 medidas

para la
Inclusión



ÍNDICE

UN FUTURO CON ILUSIÓN	5
UNA UNIVERSIDAD PARTICIPATIVA Y TRANSPARENTE	13
UNA APUESTA POR LAS PERSONAS	19
Profesorado	19
Estudiantes	27
Personal de Administración y Servicios	35
UNOS SERVICIOS COORDINADOS TRANSVERSALMENTE.....	41
Planificación, Dirección Estratégica y Calidad	41
- Planificación y Transversalidad	43
- Calidad	44
Ordenación Académica	46
- Ordenación Académica y Estudios de Grado	47
- Posgrado y Formación Permanente.....	49
Investigación y Transferencia.....	52
- Política de Investigación	55
- Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación	61
Internacionalización y Cooperación al Desarrollo.....	65
- Internacionalización y Plurilingüismo.....	67
- Cooperación al Desarrollo	69
Infraestructuras y Sostenibilidad.....	71
Informática, Comunicaciones y Enseñanza Virtual	77
- Informática y Comunicaciones.....	77
- Enseñanza Virtual.....	84

Empleo y Emprendimiento	85
Extensión Universitaria	89
- Cultura Universitaria.....	90
- Estilos de Vida Saludable, Actividad Física y Deporte.....	91
- Editorial Universitaria	95
UN NUEVO ESTILO DE GESTIÓN	99
TRABAJANDO POR UNA SOCIEDAD MEJOR	103
- Igualdad, Atención a la Diversidad y Voluntariado	105
- Una Universidad Inclusiva para Mayores.....	107
- Comunicación Veraz con la Sociedad	108
MARÍA ANTONIA PEÑA: BREVE BIOGRAFÍA.....	111
UN EQUIPO COMPROMETIDO E ILUSIONADO	114
CÓDIGO ÉTICO	116

Un Futuro con Ilusión



El 23 de junio, la Universidad de Huelva está llamada a participar en unas elecciones cruciales para su futuro. A punto de cumplir 25 años desde su creación, nuestra institución encara un horizonte de cuatro años que deben significar, con la adopción de un proyecto colectivo e ilusionante para toda la comunidad universitaria, un salto definitivo hacia una verdadera Universidad del siglo XXI. Después de estos últimos años en que hemos asistido a un gobierno de la Universidad triste y errático, con inestabilidad en los vicerrectorados, con una imagen conflictiva en los medios de comunicación, con falta de diálogo en el interior y de presencia en el exterior, tenemos la extraordinaria oportunidad de dar un cambio de rumbo a la Universidad de Huelva. Con sensatez, honradez, ilusión, lealtad institucional y un modelo de cogobierno participativo, nos presentamos a las elecciones al Rectorado con la legítima ambición de trabajar codo con codo por la Universidad que nos merecemos.

Una universidad del siglo XXI debe ser una institución capaz de liderar los procesos sociales basados en una generación rigurosa del conocimiento, una formación integral de sus estudiantes y una eficaz transferencia científica al entorno ciudadano. Con su vocación de servicio público, vital para el progreso de la sociedad y el desarrollo de su tejido productivo e intelectual, una universidad no puede ser hoy un órgano debilitado por el aislamiento, enredado en una estéril burocracia y falto de un proyecto unitario e ilusionante, sino un instrumento decididamente adaptado a las nuevas realidades de la ciencia, el humanismo y las tecnologías de la información y la comunicación. La Univer-

sidad de Huelva no puede seguir siendo, como es hoy, la única universidad andaluza calificada como opaca en el último ranking de transparencia publicado, ni puede asistir impávida al grave descenso en el número de estudiantes que viene sufriendo en los últimos años.

En un mundo como el actual, que cada vez exige mayores capacitaciones y habilidades, es necesario hacer un esfuerzo para dotar a los y las estudiantes de herramientas válidas para su inserción en un ámbito laboral difícil y complejo, donde se pide especialización y versatilidad, a la vez que un espíritu crítico, culto y democrático del que no podemos prescindir. La formación de los estudiantes y las estudiantes como profesionales y personas íntegras es el objetivo primordial de una universidad y todos los esfuerzos deben converger en darle voz y en trabajar por resolver sus legítimas aspiraciones: normativas claras y justas, recursos para el aprendizaje, espacios para el trabajo individual y de grupo y servicios dignos, propios de cualquier universidad moderna y avanzada, son algunos elementos imprescindibles.

Es también preciso dar al personal docente e investigador un marco adecuado y seguro para el desarrollo de su labor, apostando por la continuidad de la carrera académica, respaldándolo en la profunda soledad profesional en que a menudo se encuentran y aprovechando el valioso caudal de una generación de profesores y profesoras jóvenes y con elevada formación que ha sido expulsada de nuestras aulas por criterios economicistas. Un profesorado motivado, al que se le facilite la gestión, al que se forme y se acompañe en sus procesos de acreditación y evaluación científica, que vea reconocida en el POA la totalidad de su esfuerzo y que cuente con unos criterios de prelación de plazas consensuados, transparentes y estables es un recurso humano de valor incalculable para una universidad.

Es necesario dar al personal de administración y servicios una calidad de empleo, un respeto a su conocimiento y un acceso a puestos de responsabilidad que hasta aquí han sido ocupados por profesorado no especialista. En el conflicto del capítulo VI, cuya mala gestión ha costado ya más de 6 millones de euros a la Universidad de Huelva, nos atenderemos en todo momento al dictado de la ley y de las resoluciones judiciales. Es prioritario dar al PAS la promoción profesional que necesita y nos comprometemos a respetar y facilitar las promociones y ofertas de empleo que se han puesto en marcha en los últimos meses y a planificar para el futuro, mediante el consenso y la negociación, una verdadera política de recursos humanos.

Es preciso, igualmente, hacer que la universidad sea una institución presente en los foros ciudadanos que le competen directamente, sin folklorismos, pero con una posición respetada e influyente en las instituciones que la rodean y de las que es necesario obtener cooperación y recursos complementarios, hasta ahora notablemente insuficientes. Y eso sólo se hace con presencia continua, gestión, experiencia y capacidad de negociación.

La Universidad de Huelva puede y debe dar el salto que la convierta en un referente de calidad, excelencia y buenas prácticas para el siglo XXI. Muchas universidades españolas y de otros países de nuestro entorno, con el mismo tamaño que la nuestra, han logrado sumar esfuerzos en un proyecto claro y unitario que las ha situado en una posición de vanguardia, capaz de asumir los retos de la nueva docencia y de la investigación de impacto. Y lo han conseguido sin tener mejores recursos humanos que la nuestra. Para eso hace falta creer en la Universidad de Huelva y en su papel director del progreso social, dar un ambiente adecuado para el desarrollo del trabajo de cada persona, marcar unas líneas para la definición de un proyecto colectivo y construir entre todos y todas una institución que tenga una verdadera planificación transversal y huya de la improvisación del día a día, que esté comprometida con el interés general y no el particular, que sea sostenible, que sea sensata, racional, dialogante, emprendedora, ilusionante, preocupada por la empleabilidad de sus egresados y egresadas y, por qué no, bien educada. Una Universidad que no pase alegremente de la austeridad al despilfarro.

La realidad universitaria de hoy, después de su proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), es extraordinariamente compleja y está exigiendo de su personal docente, de sus estudiantes y de su personal de administración y servicios un esfuerzo continuo de reconversión hacia los nuevos métodos, formas y contenidos. A veces este esfuerzo resulta vano, por el permanente cambio de las normativas externas e internas y por la duplicación inútil de las tareas burocráticas, que hacen que la mayor parte del tiempo no se emplee en la enseñanza y el aprendizaje, sino en rellenar formularios, convirtiendo a los agentes del conocimiento en meros productores mecánicos de papeles. Hace falta una profunda racionalización del esfuerzo y una estructuración clara de los procesos administrativos.

La Universidad de Huelva debe funcionar necesariamente mediante una planificación y coordinación de los distintos servicios, siendo un organismo donde todas las partes estén conectadas mediante una misma política universitaria. Actualmente, nuestra Universidad ni siquiera tiene un Plan Estratégico, pues el último concluyó en 2015 y no se previó su reno-

vacación en tiempo. De poco sirven los valiosos esfuerzos individuales de la comunidad universitaria si no se logra establecer una visión de conjunto institucional donde la acción sea transversal. La transversalidad debe ser el nuevo objetivo de nuestra universidad. Sólo así conseguiremos una unidad de acción y de criterio en los distintos servicios, hasta ahora desconectados.

La Gerencia debe ser un puesto técnico y, por la singularidad de sus decisiones, no es conveniente que sea ocupada por miembros del profesorado. Del mismo modo, la Secretaría General ha de ser un puesto que garantice técnicamente la legalidad, imparcialidad e igualdad jurídica de la institución en todos sus sectores y no una extensión ni instrumento de la política del Rectorado. Velar por una Secretaría General ajustada a su papel garantista es trabajar por la transparencia, el respeto a la ley y el sentido democrático y colectivo de nuestra institución.

La Universidad de Huelva debe tener prevista una respuesta firme y consensuada con la comunidad universitaria ante un posible cambio normativo hacia el modelo 3+2 que podría impulsar el Gobierno en los próximos años. El POA debe incluir numerosas funciones que realiza el profesorado y que actualmente no tienen ningún tipo de reconocimiento ni estímulo, especialmente la dirección de TFGs, TFMs y tesis doctorales y la coordinación de equipos docentes, que suponen un muy importante esfuerzo de dedicación y tiempo que la Universidad no valora como trabajo docente. Los criterios de prelación en las plazas deben ser consensuados, racionales y, sobre todo, estables. No pueden pedirse continuos esfuerzos y llevarse a cabo una política restrictiva para el conjunto de la comunidad universitaria en tanto se aumentan ciertas exoneraciones. La universidad debe apostar por una enseñanza de excelencia, reconociendo íntegramente en el POA la formación virtual y la semipresencialidad y defendiendo la especialización del profesorado frente a los excesos de las afinidades. Debe mejorar de manera urgente el funcionamiento de la plataforma Moodle, garantizando la disponibilidad (24 x 365) de este servicio, pues es imposible mantener la calidad de la docencia y el aprendizaje sin el adecuado cuidado de sus recursos fundamentales.

Hace falta también profundizar en la enseñanza virtual. A ese horizonte deben dirigirse con fuerza las universidades modernas. La virtualización no es un recurso más: es una filosofía de enseñanza, que debe situar a la Universidad de Huelva en la realidad que le pertenece, más abierta, más capacitada para extenderse fuera de nuestras fronteras y más en contacto con el funcionamiento de la sociedad de hoy. Una universidad insertada en el mundo de las tecnologías de la información y la comunicación no se logra con privatiza-

ciones y compras apresuradas, sino con el fortalecimiento de un Servicio de Informática bien dotado de recursos materiales y humanos y con un plan a medio y largo plazo de inserción de nuestros campus en las redes y procesos de la última tecnología.

Una universidad con investigación de impacto es el resultado de una política científica que lidere a los grupos y proyectos de investigación, les facilite la gestión administrativa y económica, les procure una financiación estable y sin vaivenes y les oriente y apoye en su contacto con los agentes sociales y económicos del entorno, transmitiéndoles las posibilidades que ofrecen los estímulos fiscales y de mecenazgo que han aprobado las leyes para la inversión en I+D+i. Una política de investigación debe incentivar la producción científica de cada rama del conocimiento de acuerdo a su propia naturaleza y apoyar a los grupos según su fortaleza y producción en cada momento. Cada rama científica debe ser evaluada con criterios propios, no extrapolados de otras ciencias. La Universidad de Huelva debe dirigirse hacia un modelo de concentración de los esfuerzos científicos, promoviendo y facilitando la creación de potentes centros de investigación, algunos ya en marcha o en proceso de formación, para que tengan una adecuada dotación, una alta capacidad de atraer recursos y unos resultados de impacto.

La universidad debe ser emprendedora, innovadora y culta y ha de saber conjugar de manera satisfactoria su vinculación al tejido productivo con su amor al estudio y el conocimiento. La Biblioteca Universitaria debe transformarse definitivamente en un moderno Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) y el Servicio de Publicaciones ha de convertirse en una verdadera Editorial Universitaria, profundizando en la edición digital en sus distintos formatos, la venta on line y los nuevos sistemas de intercambio en la red. Del mismo modo, han de nombrarse responsables científicos para cada colección bibliográfica, como ya hace la prestigiosa Bibliotheca Montaniana, y conseguir para ellas el Sello de Calidad en Edición Académica, certificado por la ANECA y la FECYT, vital para la acreditación y consecución de sexenios de quienes publican o han publicado en nuestra universidad. Las agencias de evaluación y acreditación penalizan hoy la producción científica cuando la validación de contenidos depende teóricamente de Consejos Editoriales como el que tiene actualmente la Universidad de Huelva.

Una universidad de nuestro tiempo debe tener como fortaleza una dimensión internacional mucho más amplia. Por supuesto, hay que insistir en los grandes retos del Programa Erasmus, promoviendo no sólo la salida y la llegada de estudiantes de nuestra Universidad y de Europa, cuyo número ha descendido en los últimos años, sino apoyando a quienes coordinan los con-

venios y al personal del área de Internacionalización, que lleva hacia delante una gestión cada vez más compleja. Pero una universidad como la de Huelva, tan extraordinariamente situada en términos geográficos y estratégicos, debe también mirar a otros espacios y, en especial, al ámbito iberoamericano y al norteafricano como áreas privilegiadas de la colaboración académica, pues son muchas las posibilidades de acción docente e investigadora hasta ahora muy tímidamente exploradas. La Universidad de Huelva tiene que tener voz propia en las Redes Universitarias Iberoamericanas y ser partícipe de las enormes oportunidades (redes de investigación, proyectos conjuntos, financiación de posgrados, títulos compartidos,...) que no han sido aprovechadas. Nuestra universidad debe ser, a partir de ahora, una referencia auténtica y no retórica para Iberoamérica y el Magreb, un puente de contacto con Portugal y una institución que mire a Estados Unidos y el Oriente Asiático. El futuro de la Universidad de Huelva no puede seguir ajeno a su ámbito natural de expansión.

La Universidad de Huelva debe tener claras cuáles han de ser las prioridades en la política y gestión de sus infraestructuras. Ha de centrar su esfuerzo en la apertura de la nueva ETSI, aún cerrada, y en la solución consensuada de las demandas que siguen pendientes en torno al traslado y dotaciones. Del mismo modo, debe redefinir el uso de los espacios liberados en La Rábida, para que no caigan en el abandono que presentan muchos edificios vacíos de nuestro entorno. Para ellos tenemos interesantes ideas de futuro. Ha de realizarse una evaluación y diagnóstico de los edificios, muchos de los cuales presentan deficiencias por el paso del tiempo que no han sido corregidas, así como de sus dotaciones, y ha de acometerse definitivamente la conversión del Campus de El Carmen en una verdadera ciudad universitaria, implantando en él los servicios que posee cualquier universidad de nuestro tamaño y características. Es necesario tener capacidad de negociación con la Junta de Andalucía y las instituciones locales, provinciales y nacionales para que la universidad tenga voz en la demanda ciudadana de dar contenido a esos edificios actualmente vacíos de la ciudad de Huelva, algunos de los cuales pueden satisfacer carencias de los servicios universitarios, alcanzándose financiación y recursos. Para ello es necesario tener una actitud activa, firme y dialogante y apoyarse en todo momento en la Oficina Técnica, a la que se devolverán todas sus competencias.

Una universidad del siglo XXI debe trazar una red de alianzas estratégicas con instituciones y empresas de su entorno, pues la institución debe esforzarse por ampliar y diversificar sus canales de obtención de colaboración y recursos, a la vez que trabajar por un modelo de financiación más satisfactorio y el cumplimiento de los compromisos pendientes. Para ello la universidad ha de tener una presencia visible en el territorio provincial

y una cercanía a la ciudadanía, a la que se debe como servicio público. Debe llevar a la provincia cursos de formación complementaria, que han sido desmantelados en los últimos años, y firmar con los ayuntamientos e instituciones provinciales convenios específicos que amparen acciones conjuntas, no sólo convenios marco sin contenido. Hasta aquí, un tercio del alumnado de nuestra universidad ha procedido de los pueblos de la provincia de Huelva y es necesario insistir en esa presencia para poder competir con garantía con las universidades de nuestro entorno. Nuestra Universidad debe ser una institución prestigiada y un referente de calidad y excelencia que se acerque a la ciudadanía con continuidad, no sólo un semana al año.

La Universidad de Huelva debe ser una institución transparente y, sin embargo, hoy los rankings la clasifican formalmente como opaca. La democracia no es únicamente el recurso a las urnas cada cuatro años, sino una voluntad de consenso, un respeto a los criterios establecidos, una ausencia de arbitrariedad y una huida total de toda prepotencia. Una universidad democrática debe escuchar a todos los sectores y actuar con equidad y seguridad jurídica. Ésa será la mejor garantía para que el clima de trabajo sea el adecuado y cada persona dé, con ilusión, lo mejor de sí misma. Para que sirva de guía en actitudes y conductas, y regule la transparencia de todos los procedimientos y actuaciones, propondremos que la Universidad de Huelva apruebe por primera vez un Código Ético.

Una universidad para el siglo XXI tiene que tener perspectiva de género. Hombres y mujeres deben acceder por igual a los puestos de responsabilidad y deben ser tratados en cada puesto de trabajo según sus méritos y capacidades. Una mirada a los 24 años de vida de la Universidad de Huelva pone de manifiesto que, en los distintos ámbitos de la institución, ése es un reto social que aún no se ha conseguido. La Universidad de Huelva, además, debe asumir la interculturalidad de la sociedad en la que se inserta, ser saludable, deportiva, accesible para la discapacidad, comprometida con la cultura universitaria, responsable con el medio ambiente y, sobre todo, crítica y con ganas de trabajar en la construcción de un mundo mejor. Una universidad ha de tener una voz solidaria ante las necesidades de la ciudadanía y frente a las injusticias que asolan el planeta y debe respaldar institucionalmente a quienes trabajan en tal sentido. La cooperación al desarrollo y el voluntariado deben constituir la vanguardia ética de la comunidad universitaria. Una universidad que opine en libertad y que se haga escuchar en los foros y debates de la sociedad es la institución que el presente necesita. Una institución milenaria, pero capaz de renovarse y proyectarse hacia el futuro.

La Universidad de Huelva debe encarar con fuerza y responsabilidad su papel de liderazgo en la sociedad del siglo XXI. Debe tener la voluntad de encabezar los procesos sociales con espíritu moderno, colectivo y emprendedor. Los últimos rankings aparecidos en distintos ámbitos y formatos, en los que nuestra institución ocupa puestos muy disminuidos, demuestran que esa tarea está todavía por hacer y que no se ha abordado con decisión a pesar del paso de los años, mientras que otras universidades ya han tomado esa dirección. Éste es un reto ilusionante, donde todos y todas tenemos nuestro papel. La universidad no puede ser una institución triste y desmotivada. Cada uno de sus miembros debe hacer aquello para lo que se ha formado y la universidad debe facilitar que ese trabajo se haga en las mejores condiciones, pues de la motivación del profesorado, del alumnado y del personal de administración y servicios depende nuestro éxito académico.

Ésta es la Universidad de Huelva que queremos y por la que estamos dispuestos a trabajar con ilusión en los próximos cuatro años. Si tienes nuestra misma ilusión y quieres compartir nuestro proyecto de futuro, súmate a nosotros. Súmate a un futuro con ilusión.

María Antonia Peña
*Candidata a Rectora
de la Universidad de Huelva*



Elecciones 23 de junio

¡Participa!



María Antonia Peña Guerrero



www.mariaantoniapeña.es

Una Universidad participativa y transparente

El modelo de gestión de la Universidad de Huelva debe ser, a partir de ahora, el de un cogobierno con los distintos órganos que forman la institución. Proponemos un sistema moderno y participativo, en el que la comunidad universitaria esté integrada en la toma de decisiones y donde el Rectorado y el Consejo de Dirección estén abiertos a escuchar a todos los sectores, con lealtad y diálogo sincero. La dirección de la Universidad adoptará el plan estratégico como un horizonte de trabajo y hará prevalecer la sensatez y la transparencia en todos sus actos, de acuerdo a un Código Ético, consensuado, que llevaremos como novedad para los próximos cuatro años.

Pero la Universidad será una institución en la que todos y todas tendremos nuestra voz y nuestro papel. Profesorado, estudiantes y personal de administración y servicios pasamos muchas horas de nuestra vida trabajando en ella y sabemos que lo que hacemos es algo más que un trabajo: es una actitud con vocación de servicio público, un referente para las muchas personas que buscan en nosotros una guía de conducta y un modelo de compromiso con el estudio y el conocimiento. Por eso la Universidad es un proyecto colectivo, unitario, ilusionante, en el que toda la comunidad universitaria está llamada a participar.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. La Universidad de Huelva adoptará un **modelo de gestión basado en la planificación, la dirección estratégica, la transversalidad y el cogobierno**.
2. La dirección de la Universidad seguirá un **sistema participativo**, en el que todos los sectores de la Universidad estén integrados en la toma de decisiones, no sólo a través de los órganos colegiados en que se encuentran representados, sino por un estilo de gobierno basado en la **corresponsabilidad respecto a los objetivos, recursos y resultados**.
3. La Universidad asumirá **la transparencia como el pilar básico de su actuación** en todas sus decisiones y procedimientos, pues la transparencia es un compromiso integral con una Universidad democrática, abierta y con vocación de servicio social. Es realmente insostenible que la Universidad de Huelva sea la única universidad andaluza calificada como *opaca* en el último ranking de transparencia publicado. Hoy es la 44º de 49 universidades públicas españolas en la Encuesta de Transparencia de la *Fundación Compromiso y Transparencia*.
4. El gobierno de la Universidad de Huelva estará sometido a un **Código Ético de Buen Gobierno** que guiará sus actuaciones y que se someterá a la aprobación y posterior control del Consejo de Gobierno y del Claustro Universitario.



Firma del Código Ético de Buen Gobierno

5. La **Secretaría General** será una instancia que velará por la legalidad, la seguridad jurídica y la transparencia de todas las acciones de la Universidad de Huelva, no un instrumento al servicio de la política del Rectorado. Será un órgano técnico, imparcial y accesible a todos los sectores de la Universidad que necesiten su actuación o asesoramiento, garantizando la pulcritud y el control de todos los procedimientos.
6. La **Gerencia** de la Universidad será una instancia de naturaleza técnica, que estará encabezada por personal especializado y con experiencia gerencial y no por miembros del profesorado. Las prioridades de la Gerencia serán la correcta y transparente actuación económica y el dotar de estabilidad y promoción al personal de la Universidad de Huelva, porque una institución es, sobre todo, una suma de personas unidas por unos mismos objetivos.
7. **Se establecerá como órgano consultivo la reunión del Consejo de Dirección con los decanos y las decanas, y con los directores y directoras de centros** y se convocará ordinariamente con regularidad y, además, de modo extraordinario, cada vez que se tome una decisión de alcance.
8. Se convocará regularmente, como órgano consultivo, un **Consejo de Dirección ampliado con quienes ocupen las direcciones académicas, jefaturas de servicio y direcciones técnicas**, así como con aquellas personas especialistas en los temas que se traten.
9. Se cumplirá íntegramente con el **Portal de la Transparencia**, no sólo por el cumplimiento de la ley 19/2013 de 9 de diciembre, sino como instrumento decisivo para el gobierno honesto, riguroso y eficaz de la Universidad. En él se harán públicos, con veracidad y facilidad de acceso, los datos generados por el funcionamiento de la institución.
10. **Se facilitarán a la comunidad universitaria todos aquellos datos relevantes para la información sobre el estado de la Universidad y principales decisiones**, especialmente las liquidaciones del presupuesto, los planes de ordenación académica y los principales procedimientos jurídicos seguidos.
11. Se tendrá con los medios de comunicación una relación veraz y se facilitará el conocimiento cabal por parte de la sociedad de todos aquellos datos institucionales relevantes para cumplir con el **derecho a la información**.

PROGRAMA DE GOBIERNO

12. Se harán **informes trimestrales** sobre las principales decisiones tomadas por el Consejo de Dirección y el Consejo de Gobierno, con la normativa en que se amparan y los resultados conseguidos o previstos.
13. El **Consejo de Dirección y el Consejo Social** deben ser órganos unidos por una misma estrategia y unos mismos objetivos y, con lealtad institucional, trabajar juntos por hacer de la Universidad de Huelva una institución que lidere el tejido social y productivo y obtenga del entorno las sinergias y recursos suficientes para completar su financiación y sus medios de trabajo.



14. El Consejo de Dirección atenderá en todo momento la mediación y recomendaciones de la **Defensoría Universitaria**, convirtiéndolo en un órgano decisivo en el gobierno de la Universidad. Lejos de ser un mero instrumento de recogida de quejas, tendrá un papel fundamental en un modelo de gestión participativo y el Rectorado se personará cuantas veces sea requerido en los procedimientos de mediación abiertos por la Defensoría.
15. Requisito fundamental para la transparencia es acometer por fin la **creación del Archivo Universitario**, como garante de la custodia, clasificación y utilización, según la normativa vigente, de los fondos documentales generados por la Universidad de Huelva.

16. Se seguirá un **modelo dinámico**, para adaptar la Universidad a una realidad en evolución que exige una política de gestión del cambio.
17. El Rectorado de la Universidad potenciará la **interacción con los órganos colegiados y de representación** en una política de cogobierno real y efectiva.
18. Se potenciará el **Claustro Universitario** como órgano colegiado en que se discutirá con transparencia la política universitaria, convocándolo con mayor regularidad que hasta ahora.
19. Se incorporará a todas las acciones de la Universidad de Huelva el principio de **Responsabilidad Social Corporativa**, como base de su vocación de servicio social, y ése será el concepto que marque el trabajo de nuestra institución en favor de una sociedad justa, democrática, sostenible, cooperante, accesible a la discapacidad, comprometida con los sectores menos favorecidos, con igualdad de género y que respete la diferencia cultural, étnica, de procedencia geográfica, de religión, de opción sexual, de opinión y todas aquellas características que hacen del mundo una realidad más rica y diversa.
20. Se impulsará y liderará la **Responsabilidad Social Territorial**, abriendo un frente de participación y gestión del desarrollo local, provincial y regional, donde participen los actores territoriales implicados en procesos económicos sociales endógenos, en torno a la economía social, las comunidades de regantes, las cooperativas agrícolas, la banca, la industria, las organizaciones empresariales y los sindicatos.
21. La Universidad será escrupulosa en el manejo de los datos personales de los miembros de la comunidad universitaria y estará atenta al cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de **Protección de Datos**.
22. La **Inspección de Servicios** será un órgano de actuación independiente, que trabajará por el cumplimiento de las obligaciones laborales y sus procedimientos serán transparentes.
23. **El diálogo y la negociación** serán los instrumentos necesarios de la toma de decisiones, porque el cogobierno exige escuchar a todos los sectores y hacerlos partícipes de la gestión universitaria.

Participación y Cogobierno

Programa abierto de gobierno

Elecciones 23 de junio

¡Participa!

Una apuesta por las personas

PROFESORADO

Una distribución equilibrada del encargo docente, investigador y de gestión, basada en los distintos perfiles del PDI, es primordial para avanzar hacia una Universidad de máxima calidad. Este camino hacia la excelencia no sería entendible sin la estabilidad laboral y la promoción del profesorado en todos los ámbitos previstos por la ley, lo que permite abordar con seguridad y visión de futuro proyectos docentes y de investigación. Tenemos un profesorado de muy alta cualificación, comprometido con los proyectos de innovación docente, con los sistemas de calidad y con las tecnologías aplicadas a la docencia. Sin embargo, una política economicista ha expulsado de nuestras aulas a una valiosa generación de profesores/as jóvenes que, después de haber sido formados, ingresan las listas del desempleo o dan lo mejor de sí mismos/as en otras instituciones por la imposibilidad de hacerlo en la nuestra. Es necesario cambiar esa dinámica y apostar por las vías naturales de renovación de la plantilla docente.

Es preciso también trabajar por la mejora de las condiciones establecidas por la tasa de reposición para las promociones del profesorado. Tenemos el compromiso de mantener cerrada hasta su terminación la lis-

ta de prelación de plazas ya aprobada. Luego, de modo transparente y en consenso con los agentes implicados, hay que fijar y mantener los criterios de prelación de la dotación de plazas, a fin de que no vayan variando, y cerrar periódicamente la lista. Hay que impulsar la utilización de la tasa de reposición dinámica, como hacen otras Universidades, para solicitar el máximo número de plazas, y defender que la promoción del profesorado que ocupa plazas fijas o indefinidas no consuma tasa de reposición en la Universidad de Huelva. Elaboraremos por fin el reglamento para que los T.E.U. puedan acreditarse con dos períodos de docencia y seis años de gestión en cargos unipersonales o en aquellos puestos que dicho reglamento reconozca como asimilados. Es necesario, además, defender la carrera profesional del PDI laboral e impulsar la figura del Ayudante Doctor por docencia y por investigación. Ha de reconocerse en la figura del Profesor Asociado la especificidad de su perfil.

La alta dedicación de nuestro PDI debe ser adecuadamente valorada e incentivada. Necesitamos un modelo de evaluación de la actividad del PDI que reconozca íntegramente su actividad y que suponga un revulsivo contra la desmotivación que hoy se observa en buena parte de nuestro profesorado, que siente que la Universidad no valora la gran tarea que realiza: dirección de TFGs y TFMs, coordinación de equipos docentes y de comisiones de calidad, coordinación de Erasmus, docencia en asignaturas semipresenciales que no se incluyen en el POA, clases del Aula de la Experiencia que no se retribuyen, escaso reconocimiento de la especialización del profesorado universitario por aplicación desigual de afinidades, etc. Es necesario, además, la absoluta transparencia del POA, publicando su contenido y sus posteriores rectificaciones.

Del mismo modo, el PDI ve que una gran parte de su esfuerzo se tiene que dedicar a una estéril burocracia a menudo duplicada y para la que no cuenta con ayuda, o a resolver deficiencias de las aplicaciones informáticas, o a luchar con la cada vez más compleja e irracional firma de actas, a la que, a pesar del tiempo que transcurre, no se le da solución. El nuevo modelo, alcanzable a medio plazo, servirá para la toma de decisiones estratégicas y para establecer un nuevo sistema de reparto del encargo docente que elimine los desequilibrios que existen en estos momentos.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. Establecer, con carácter general, un máximo de 240 horas de **dedicación a la actividad docente**, que sólo se verá incrementada, conforme a los criterios establecidos en el RD-Ley 14/2012 de medidas urgentes de racionalización del gasto público y normas aclaratorias subsiguientes, en aquellos departamentos en los que sea necesario para garantizar la atención de la totalidad del encargo docente de sus áreas de conocimiento, procurando no obstante un reparto equilibrado de la docencia.
2. Equiparar las cargas docentes de **Profesores Titulares y Catedráticos de Universidad con 3 sexenios** de investigación vivos.
3. Respecto a las plazas de Cuerpos Docentes Universitarios, mantener cerrada hasta su terminación la lista de prelación ya aprobada y establecer a partir de ésta, de modo transparente y en consenso con los agentes implicados, el criterio o criterios de prelación de la dotación de plazas, promoviendo que éstos sean mantenidos hasta la supresión de la tasa de reposición y no vayan variando. Establecer de forma consensuada con la representación del PDI **cierres periódicos de la lista de prelación**.
4. Establecer de forma consensuada con la representación del PDI cierres periódicos de la lista de prelación.
5. Posicionarse en la lectura más favorable de la tasa de reposición para poder **terminar con la lista de acreditados/as**, garantizándoles su promoción en el mínimo tiempo que se pueda legalmente, para que cada año pueda promocionar el máximo número de personas.
6. Aplicar la **tasa de reposición dinámica** para solicitar el máximo número de plazas en las Ofertas Públicas de Empleo de cada año.
7. Respecto a **la tasa de reposición** del PDI, defender, en los ámbitos en los que corresponda, la anulación o en su defecto el incremento de la misma, de manera que se garantice el **relevo generacional** de la plantilla.
8. Aplicar con la mayor agilidad posible el porcentaje establecido en la **tasa de reposición**.

9. Defender que la promoción del profesorado que ocupa plazas fijas o indefinidas **no consuman tasa de reposición** en la Universidad de Huelva.
10. Elaborar y aprobar un reglamento para la asimilación de cargos a efectos curriculares que permita a los **T.E.U.** de la Universidad de Huelva, como en otras Universidades, **solicitar su acreditación** acogiéndose al apartado 3 b) de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, que establece como requisito para ello disponer de dos períodos de docencia reconocidos “y seis años en el desempeño de los órganos académicos unipersonales recogidos en estatutos de las universidades o que hayan sido asimilados a éstos”.
11. Implementar políticas activas para **defender la carrera profesional del PDI**, impulsando la figura del **Ayudante Doctor** por necesidades estructurales docentes o por la retención de talento en el ámbito de la investigación.
12. Impulsar, como el resto de Universidades andaluzas, el **compromiso de la negociación** en la Mesa Sectorial andaluza del PDI para iniciar el diseño de un **sistema de carrera y promoción profesional del PDI laboral**, en especial de Profesores Ayudantes Doctores con acreditación a Profesor Contratado Doctor.
13. Impulsar, como el resto de Universidades andaluzas que han firmado el acuerdo, en la Mesa Técnica y Sectorial del PDI a nivel andaluz un claro y decidido posicionamiento por la adopción de un **acuerdo andaluz transitorio de promoción interna y adaptación del PDI Contratado Doctor Interino** dentro del marco legal, acordando los términos y períodos para su aplicación en favor de su estabilidad. Tener, asimismo, un claro y decidido posicionamiento para integrar en el acuerdo transitorio a los Ayudantes Doctores afectados por las mismas circunstancias, acordando los términos y períodos para su aplicación en favor de su estabilidad..
14. Aplicar de forma inmediata, en el caso de que sea aprobado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, que el paso de **Profesor Contratado Doctor a Profesor Titular de Universidad** no consuma tasa de reposición.
15. Impulsar medidas que posibiliten **recuperar** la visión con la que se establece la **figura del Profesor Asociado**, que debe ir encaminada a reconocer a profesionales de reconocido prestigio en un determinado ámbito. Esto hará que, en lo posible, la docencia que imparta esté más acorde con su perfil..

16. Buscar fórmulas que faciliten, en aquellas áreas altamente especializadas y con necesidades de **Profesores Asociados**, la **compatibilización del horario** académico con la actividad profesional..
17. Impulsar la recuperación de la **participación del Profesor Asociado en las distintas actividades docentes e investigadoras** de la Universidad.
18. **Racionalizar la documentación pertinente para los informes de renovación anuales del profesorado Asociado**, restableciendo los períodos de entrega para hacerlo.
19. Defender una **política de personal** que garantice una plantilla adecuada para poder alcanzar los objetivos estratégicos de la Universidad de Huelva, buscando la estabilidad del empleo, favoreciendo la promoción y garantizando el relevo generacional del PDI.
20. Favorecer **un clima de diálogo y negociación** con los órganos de representación del PDI, con el compromiso de que el Consejo de Dirección defenderá los acuerdos a los que formalmente se llegue en las **mesas de negociación**.
21. Establecer la presencia de un **representante de la JPDI** en el Consejo de Gobierno de la Universidad y en las comisiones derivadas de él en las que se traten cuestiones relevantes para el profesorado.
22. Garantizar la publicidad, el acceso a la información y la **transparencia** en todos los procesos que afecten a convocatorias de empleo o de promoción del PDI.
23. Confeccionar una **Relación de Puestos de Trabajo** (RPT) acorde con la carga de trabajo de cada una de las áreas de conocimiento de la Universidad, que sirva de base para identificar anualmente las necesidades de nuevo profesorado y elaborar los planes de estabilización de la plantilla.
24. Defender, en el ámbito del Sistema Universitario Público Andaluz, el desarrollo para las diferentes figuras del **PDI laboral de una carrera profesional que sea equiparable a la del PDI funcionario, con reconocimiento pleno de quinquenios y sexenios**.
25. Defender, teniendo en cuenta el artículo 19.6 de la Ley PGE, que la **tasa adicional para la estabilización del empleo temporal**, que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016, incluya cualquier plaza ocupada por un PDI interino (tanto laboral como funcionario).

26. Tramitar, a principios de año, las **plazas de TU y CU** correspondientes a la planificación anual, salvaguardando de esta forma los derechos de promoción del PDI ante cambios en la legislación vigente.
27. Proponer la adopción de un **criterio de prelación** para la convocatoria de **plazas de PCD** equivalente al que se establezca para la convocatoria de plazas de CDU.
28. Defender la progresiva reducción de la dedicación del PDI a **35 horas semanales**.
29. Defender, en los ámbitos de negociación correspondientes y de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, la **convocatoria anual de las plazas de nuevo profesorado** identificadas en la RPT del PDI.
30. Establecer **planes plurianuales de contratación**, con el fin de que los departamentos puedan planificar la incorporación de su profesorado y de que ésta se produzca en el tiempo adecuado para cubrir con garantía de calidad la docencia asignada.
31. Mantener, mientras no sea cubierta la docencia estructural, la plantilla de **Profesor Sustituto Interino** que se hace cargo de esta docencia.
32. Garantizar que, al cierre de cada POA, se promoverá la **actualización de las bolsas de trabajo** para la contratación de PSI.
33. Defender el mantenimiento de los **complementos autonómicos** consolidados y promover la reactivación de **nuevas convocatorias que posibiliten la igualdad de condiciones al acceso de complementos de formación** a todo el PDI.
34. Defender en las instancias pertinentes la inclusión del personal de las Universidades en el **"Acuerdo para la Mejora del Empleo Público"**.
35. **Simplificar los procesos administrativos** que afectan al profesorado en su actividad docente e investigadora, garantizando el apoyo administrativo y técnico adecuado para el desarrollo de las actividades propias del PDI.
36. Favorecer **la estabilidad en el tiempo de la asignación de la docencia**, a fin de que el profesorado pueda desarrollar para las asignaturas una preparación adecuada y de calidad.
37. Incluir en los criterios del cómputo del encargo docente del profesorado la **dedicación a los TFGs, TFMs y tesis doctorales**.

38. Defender en las instancias académicas la **naturaleza especializada del profesorado universitario** ante la aplicación excesiva de afinidades.
39. Apoyar los **intercambios temporales** entre personal PDI de la Universidad y del **mundo empresarial**.
40. Activar el **Comité de Seguridad y Salud**.
41. Promover la creación de un **gabinete** que elabore protocolos de atención, asesoramiento y apoyo psicológico y pedagógico para el profesorado, PAS y estudiantes que lo necesiten.
42. Reformar los **ítems de las encuestas** de satisfacción para que la valoración individual del profesorado no se vea afectada por cuestiones relativas a infraestructuras o similares de las que no es responsable.
43. Liderar, en el ámbito del Convenio colectivo para el PDI con contrato laboral de las Universidades andaluzas, las negociaciones para la **mejora de las condiciones laborales del Profesorado Sustituto Interino y los Profesores Asociados**.
44. Reivindicar, en los ámbitos en los que corresponda, la **recuperación del poder adquisitivo** perdido por el PDI en los últimos años.
45. Establecer criterios de **reducción de carga docente para el profesorado que haya cumplido 60 años**.
46. Diseñar un **plan de formación continua** que identifique y atienda las necesidades específicas del PDI (nuevo profesorado, actualización, innovación) y que incluya las **necesidades formativas en los diferentes ámbitos de actividad** de la Universidad: metodología y gestión de la docencia, gestión de la investigación y la transferencia, responsabilidad social corporativa, cooperación para el desarrollo y otras.
47. Impulsar programas de **mejora del nivel de competencia lingüística** del PDI.
48. Facilitar los **procesos de acreditación de idiomas** del personal de la Universidad, como culminación de los programas de formación en esa materia.
49. Fomentar el uso de modalidades formativas (docencia virtual) que permitan **adaptar el plan actual a la disponibilidad de horario y a las distintas ubicaciones del PDI**.

PROGRAMA DE GOBIERNO

50. Incentivar, con el reconocimiento adecuado, la participación del **profesorado externo y de otras Universidades** en la programación docente.
51. Promover acciones encaminadas a **reconocer la labor docente**, manteniendo los premios destinados a ello y estableciendo nuevas acciones que pongan de manifiesto el importante papel de una docencia universitaria innovadora y de calidad.



Elecciones 23 de junio

¡Participa!

ESTUDIANTES

El principal objetivo de la Universidad de Huelva debe ser la formación integral de sus estudiantes y su capacitación para acceder con garantías y competencias a un mercado profesional exigente y cambiante. No hay objetivo universitario mayor que éste y todos los demás deben converger en la misma dirección. Sin embargo, en los últimos tiempos, los estudiantes y las estudiantes se han convertido en sujeto paciente de una Universidad que los ha convertido en clientes y que hoy se organiza institucionalmente prestando escasa atención a sus aspiraciones. Es necesario revertir esta situación, no sólo dando voz a los/as estudiantes en todos los aspectos normativos que les incumben, sino corrigiendo urgentemente la consecuencia de ese desapego y de la imagen deteriorada y conflictiva que nuestra institución ha proyectado en ellos y ellas: el grave descenso de su número que ha sufrido la Universidad de Huelva en los últimos años.



La Universidad de Huelva debe, por tanto, situar a los estudiantes y las estudiantes como su auténtica prioridad. Ha de aprobar un Estatuto de Estudiantes, que sirva de marco general que regule las relaciones entre la Universidad y su alumnado, y, bajo ese paraguas, debe revisar sus normativas y desarrollar otras que son de necesaria aplicación, como la relativa a los TFGs. Esa preocupación por los/as estudiantes ha de conducir a la creación de un Fondo de Ayuda Social auténtico y más ambicioso que el controvertido Programa Matrícula, que garantice el derecho a la educación



superior a aquellos y aquellas estudiantes que no tengan suficientes recursos económicos. Ello complementará el reciente anuncio de las bonificaciones que va a aplicar la Junta de Andalucía a quienes aprueben las asignaturas a partir del primer curso. Este Fondo de Ayuda Social ha de ser completado con una batería de ayudas en la que se encuentren becas para realizar prácticas fuera de la

Universidad de Huelva, becas para la acreditación de idiomas o becas-comedor, entre otras. Introduciremos la Convocatoria de Diciembre, como tienen otras Universidades, y que ha sido una larga reivindicación de los/as estudiantes.



El alumnado tiene derecho a disponer de instrumentos más eficaces para el aprendizaje. Es realmente insostenible el mal funcionamiento de la plataforma Moodle, porque una Univer-

sidad del siglo XXI no puede depender de un sistema informático con tan bajas prestaciones y que presenta tantos fallos. Ha de ponerse a disposición de los/as estudiantes salas más numerosas y bien acondicionadas para el trabajo individual y de grupo y la Biblioteca Universitaria y las aulas de estudio han de abrir 24 horas las semanas de los exámenes y las inmediatamente anteriores. El horizonte, no obstante, es la construcción de una Biblioteca de nueva planta como Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.

No puede haber una auténtica vida estudiantil en la Universidad de Huelva sin la existencia de una ciudad universitaria dotada de servicios como los que tiene cualquier universidad de nuestro entorno, con una Residencia Universitaria, con un comedor más en la zona norte del Campus de El Carmen, con un servicio de comidas de mayor calidad, con apoyo al asociacionismo y con un equipo rectoral que tenga capacidad y ganas de negociar con las empresas de transportes un Bono Universitario de Autobús que suponga un ahorro a quienes utilizan el transporte público para acudir a la Universidad desde la ciudad o los pueblos de la provincia. La creación de la Casa de Estudiantes, para uso y disfrute del alumnado de la Universidad en las horas en que no tengan actividad académica, marcará un antes y un después en el desarrollo de la vida estudiantil y en la mayor riqueza de su ocio creativo y de su sana vida social.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. Impulsar la **recuperación de la Convocatoria Extraordinaria de Diciembre** para los grados, como ya funciona en otras universidades andaluzas.
2. Consensuar con los/as estudiantes el **calendario académico** de la Universidad de Huelva.
3. Crear, en consenso con los estudiantes, el **Estatuto de Estudiantes de la Universidad de Huelva**, como marco general que recoja y garantice sus relaciones con la Universidad.
4. Promover la creación de **Becas-comedor** para estudiantes con dificultades económicas.
5. **Impulsar la realización de prácticas curriculares y extracurriculares en empresas e instituciones**, expandiendo las actuaciones del SOIPEA para que se puedan realizar prácticas en empresas de su ámbito profesional.
6. Promover la creación de una **Bolsa de Ayuda para la Realización de Prácticas fuera de la Universidad de Huelva**, a fin de que los/as estudiantes no asuman los costos de estas prácticas ni de los materiales de que tengan que hacer uso.
7. Negociar un mejor **Bono de Autobús** para universitarios/as, que abarate los costos de los desplazamientos tanto en los itinerarios por la ciudad de Huelva como en los que proceden o se dirigen a los pueblos de la provincia.
8. Impulsar **becas** para prácticas en **empresas e instituciones de otros países europeos y latinoamericanos**.
9. Fomentar el uso de la **Agencia de Colocación** para facilitar los **procesos de inserción laboral**.
10. Revisión y mejora general, en consenso con el alumnado, de **todas las normativas** que directamente le afecten.
11. **Ofrecer soporte jurídico al CARUH para que pueda reformar sus estatutos y reglamento** adaptándolos a la Universidad de hoy. Si los estudiantes y las estudiantes lo consideran, se podrá contemplar la posibilidad de que **las elecciones a Delegado o Delegada del CARUH sean por sufragio universal** de todo el alumnado, no sólo entre quienes ostentan su representación.

12. Mejorar las **encuestas de satisfacción** del alumnado, revisando y actualizando sus *ítems*, y **garantizar que sus resultados repercutan significativamente en una mejora de la actividad docente**, informando de ello y elaborando un protocolo para su seguimiento más eficaz.
13. Acometer especialmente la elaboración debatida y consensuada de una **normativa que regule y ampare de forma realista los TFGs**.
14. Promover el **Fondo de Ayuda Social para estudiantes** como fondo de mecenazgo del tejido social y productivo de la provincia, a fin de que ningún/a estudiante sin posibilidades económicas suficientes quede sin su derecho a cursar sus estudios en la Universidad de Huelva.
15. Defender ante la Junta de Andalucía que en su **nuevo criterio de bonificación de matrículas** también se tenga en consideración a aquellos/as estudiantes con menor renta que tienen que cursar una **segunda matrícula**.
16. Promover la creación de **Becas para la Acreditación de Idiomas**, a fin de que la obtención del B1 o superior no sea un problema económico para los estudiantes y las estudiantes.
17. Consensuar con los/as estudiantes la estructura de los **horarios de las clases** para organizarlas de una manera eficiente, facilitando algunas horas para reuniones de estudiantes, actividades académicas complementarias, etc.
18. Negociar con las empresas del sector la construcción de una **Residencia Universitaria** sin coste para la Universidad.
19. **Dar voz a los/as estudiantes en la planificación general de los grados, posgrados y formación permanente** de la Universidad de Huelva, recogiendo sus necesidades formativas y sus aspiraciones profesionales.
20. Implementar medidas para **corregir y revertir el grave descenso del número de estudiantes** sufrido por la Universidad de Huelva en los últimos años.
21. Mejorar la dotación de los **laboratorios de docencia**.
22. Cubrir los costes de las **salidas de campo** obligatorias, de modo que el desembolso corresponda a la Universidad y no a los/as estudiantes.
23. Traslado de las **prácticas de la ETSI** al Campus de El Carmen.

24. Corregir el mal estado de **mantenimiento de los aularios más antiguos**, subsanando sus deficiencias estructurales (goteras, etc.) y el evidente deterioro que presentan muchos de sus elementos (pintura, cortinas, persianas, mobiliario, etc.).
25. Colocación de un **número de enchufes por aula adaptado a la realidad tecnológica de nuestros días**, situándolos en ubicaciones accesibles a los dispositivos de los/as estudiantes. Hacer una **difusión intensa y adecuada de los valores de la Universidad de Huelva en la sociedad del entorno**, especialmente en los centros educativos, que ayude a paliar y revertir el acusado descenso de estudiantes de los últimos años.
26. Ofrecer a los/as estudiantes un mayor número de **servicios administrativos que puedan realizarse mediante procedimiento telemático**.
27. Hacer una **difusión intensa y adecuada de los valores de la Universidad de Huelva en la sociedad del entorno**, especialmente en los centros educativos, que ayude a paliar y revertir el acusado descenso de estudiantes de los últimos años.
28. Reconocer el derecho a **paro académico** de los/as estudiantes e incluirlo en normativas que lo regulen y amparen.
29. Promover la creación de un **gabinete** que elabore protocolos de atención, asesoramiento y apoyo psicológico y pedagógico para el profesorado, PAS y estudiantes que lo necesiten. Fortalecer un **plan de acogida** de los/as estudiantes de primer curso a partir de la figura del compañero/a tutor/a, a quien se le valorará académicamente su esfuerzo.
30. Fortalecer un **plan de acogida** de los/as estudiantes de primer curso a partir de la figura del compañero/a tutor/a, a quien se le valorará académicamente su esfuerzo.
31. Habilitar un **sistema eficaz de consultas** mediante el uso de las redes sociales de la Universidad.
32. Para los/as estudiantes que tengan **necesidades u obligaciones de tipo laboral o familiar**, se impulsará una normativa específica para que puedan compatibilizarlas con su actividad académica.
33. Fortalecer el uso de las **redes sociales y apps** por parte de la Universidad de Huelva como vías de comunicación con estudiantes, introduciéndose en los nuevos formatos, a fin de ofrecer un servicio más eficaz de información y recogida de sugerencias.

34. Fomentar el uso del **software libre y gratuito** en las asignaturas de la Universidad de Huelva.
35. Se creará un servicio específico para la **atención y asesoramiento de estudiantes procedentes de países extranjeros**, en materia de orientación académica, vivienda, integración, etc.
36. Fomentar el **asociacionismo estudiantil universitario** creando un sistema de apoyo a la gestión de asociaciones universitarias.
37. Participación de las **asociaciones universitarias con un stand propio** en las Jornadas de Puertas Abiertas de la Universidad.
38. Ofrecer a **las asociaciones un lugar físico** donde puedan reunirse, un asesoramiento para el uso de webs y redes sociales y unas **convocatorias para dotarlas de recursos** suficientes para el mantenimiento y desarrollo de sus objetivos.
39. **Dinamizar la vida estudiantil** en el Campus de El Carmen, realizar actividades culturales y deportivas al aire libre y convertir ese espacio, con nuevos servicios dignos, en una verdadera ciudad universitaria.
40. Ofrecer una formación específica a los/as estudiantes para que puedan acceder más fácilmente a las **delegaciones y puestos de representación** universitarias.
41. Convocar becas de **estudiante colaborador/a para la asistencia y apoyo a estudiantes discapacitados/as**, de movilidad reducida o con necesidades especiales.
42. Crear la **tarjeta cultural y deportiva universitaria para estudiantes**, con descuentos o acceso libre a la programación cultural de la Universidad, instalaciones deportivas propias y externas y eventos organizados por instituciones de la provincia y otras Universidades públicas andaluzas.
43. Otorgar **premios**, en colaboración con instituciones y empresas, a los/as estudiantes cuyos TFGs supongan un **aporte de conocimientos aplicables a la sociedad**.
44. Promover, de acuerdo con los/as autores/as, la **publicación con licencias libres de TFGs, TFMs y trabajos de investigación** asimilables e integrar dichas publicaciones en el Repositorio Institucional Arias Montano según una política comprometida con el libre acceso.

45. Plan de Ayuda Mutua Intergeneracional: **potenciar el intercambio intergeneracional** entre estudiantes de grado y el alumnado del Aula de la Experiencia o asociaciones de mayores de Huelva.
46. Se potenciará el servicio de **residencia gratuita de estudiantes con personas mayores**.
47. **Mejorar urgentemente la plataforma Moodle**, garantizando la disponibilidad (24 x 365) de este servicio.
48. **Ampliar la capacidad del correo electrónico** a fin de aumentar sus prestaciones y adecuarlo a un mayor tipo de envíos y recepciones.
49. Prestar, mediante **cloud híbrida** (pública-privada), servicios avanzados de correo electrónico, *hosting* para proyectos, almacenamiento y herramientas colaborativas.
50. **Ampliar el horario de la Biblioteca Universitaria a 24 horas** los siete días de la semana durante las semanas previas a los exámenes y durante los mismos y habilitar más zonas de estudio y de trabajo individual y de grupo, dignamente dotadas.
51. **Ampliar y mejorar las salas de estudio y trabajo en grupo** de la Universidad, con más plazas y dotaciones para cargas de móviles y portátiles y otras necesidades cotidianas.
52. Negociar la construcción de un **comedor en la zona norte del Campus de El Carmen** para que dé servicio a los centros de esas áreas y aumentar la calidad de la comida en los comedores sin aumento de precio.
53. Habilitar **espacios con microondas y frigorífico** en distintos centros para que los/as estudiantes que coman en la Universidad puedan traer la comida en fiambreras y dispongan de un servicio digno.
54. Gestionar con EMTUSA la **ampliación de las líneas de autobús** a los centros universitarios, especialmente una línea circular específica al Campus de El Carmen.
55. Fomentar el desplazamiento activo en **bicicleta**. Hace falta renovar y ampliar el sistema de préstamo, aumentar el número de plazas de aparcamiento de bicicletas y poner en ellas métodos seguros, así como ampliar el stock de bicicletas disponibles.

PROGRAMA DE GOBIERNO

56. Crear la **Casa de Estudiantes** como espacio de ocio y tiempo libre en que el alumnado pueda desarrollar su vida social en los momentos en que no esté ocupado en actividades académicas, aprovechando recursos ya existentes.
57. Creación de un **Banco de Apuntes** en una plataforma online, con foros activos.
58. Incluir en las **máquinas expendedoras** productos saludables y revisar a la baja los precios de los productos.
59. Habilitación de **fuentes de agua** en todos los aularios y edificios.
60. Realizar, en coordinación con los/as estudiantes, un **Manual de Información para el nuevo estudiante de la Universidad**, con el desarrollo de una app específica.
61. Facilitar en los ordenadores de la Universidad de Huelva los **programas informáticos** necesarios de cada titulación.
62. Implantar el **UhuPortafolio electrónico** que permita a los/as estudiantes registrar y dar visibilidad a sus itinerarios formativos.
63. Establecer un **proyecto piloto de incorporación de estudiantes en situación de vulnerabilidad a la educación superior**, en colaboración con las instituciones competentes en la materia.



PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El Personal de Administración y Servicios desempeña un papel fundamental en los retos de la Universidad de Huelva, correspondiéndole las funciones de gestión, apoyo y asesoramiento técnico, económico y administrativo, para la consecución de los objetivos de la institución. Con la idea de que el principal activo de la Universidad son las personas, nuestras prioridades deben ser recuperar los derechos perdidos ante las administraciones pertinentes y, sobre todo, trabajar para que esa recuperación sea óptima, dentro de lo que marcan la ley y el presupuesto.

Como las aportaciones del Personal de Administración y Servicios son imprescindibles para la buena marcha de la Universidad, debe reforzarse la Mesa General de Negociación. En ella han de trabajarse los temas comunes con objetividad, a fin de agilizar la toma de decisiones, resolver los problemas planteados y mejorar los canales de comunicación e información con los/las representantes de los/as trabajadores/as.

Para conseguir el binomio motivación-excelencia en la gestión, se trabajará en los siguientes ejes:

- **Mejorar las condiciones de trabajo del PAS**
- **Facilitar la profesionalización y especialización del PAS**
- **Facilitar la formación y desarrollo del PAS**

En un momento como el actual, en el que, como consecuencia de la presión ejercida por una política universitaria reduccionista, tenemos una plantilla emocionalmente desilusionada, es más necesario que nunca ofrecerle un clima motivador, que reconozca el compromiso, que premie el esfuerzo y la innovación y que reconozca el trabajo diario de un PAS deseoso de brindar lo mejor de sí mismo sin tensiones ni conflictos. Para ello, ha de ponerse el énfasis y los recursos en el mejor desarrollo profesional del PAS, en un plan de formación que aumente y renueve sus capacitaciones y en la consolidación de una estructura eficaz de gestión y administración, siempre basada en los criterios de igualdad, capacidad y mérito.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. Como norma general, **no se privatizarán servicios universitarios, se hará una planificación de personal y se continuará con la provisión y promoción de puestos de trabajo** del PAS, consolidando todas las provisionalidades que pueda haber.
2. Se garantizarán y favorecerán los **procesos de estabilización y consolidación del empleo** de todo el personal funcionario interino y laboral temporal.
3. En este sentido, nos comprometemos a **respetar y facilitar las promociones y ofertas de empleo** que se han puesto en marcha en los últimos meses.
4. Se hará un estudio de viabilidad para la realización de un **plan de funcionalización del personal laboral** con la intención de tender a la unificación de regímenes jurídicos del PAS.
5. Se favorecerán **estilos de dirección** que mejoren las relaciones interpersonales y favorezcan un clima de diálogo y negociación, procurando sustituir las estructuras verticales jerarquizadas por las horizontales coordinadas, donde prime el trabajo de equipos.
6. Se potenciarán y facilitarán los **concursos de traslados** del PAS.
7. En el **conflicto del capítulo VI**, nos atenderemos en todo momento al dictado de la ley y de las resoluciones judiciales.
8. Se aplicará la **jornada reducida** desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.
9. Se estudiará la aplicación de oportunidades de **flexibilidad horaria a la entrada y a la salida**, con medidas alternativas para los servicios que no puedan hacer uso de la misma.
10. Se recuperará la **jornada ordinaria de trabajo de 35 horas semanales** de promedio en el cómputo anual, en virtud del Decreto-Ley 5/2016 de 11 de octubre, por el que se regula la jornada de trabajo del personal empleado público de la Junta de Andalucía.
11. Se mejorará el **Plan de Acción Social** incorporando nuevos proyectos.

12. Se defenderá en los ámbitos donde corresponda el **incremento de la tasa de reposición para el colectivo del PAS**, así como la **recuperación del poder adquisitivo** perdido en los últimos años.
13. Se negociará y establecerá una **adaptación de la jornada laboral para el personal que haya cumplido 60 años**.
14. Se realizará un **estudio sistemático de los efectos derivados de la fusión departamental y de la creación de las unidades administrativas**, tomando las medidas oportunas que se deriven del mismo.
15. Se favorecerá la **transversalidad de los servicios de la Universidad mediante la reunión de jefes de servicio, directores técnicos y responsables del PAS** de distintos ámbitos ante la toma de decisiones por parte del Consejo de Dirección y otras instancias de gobierno, a fin de coordinar los esfuerzos y dar voz a los/las profesionales y técnicos/as de las distintas áreas afectadas.
16. Se elaborarán **estudios de clima laboral** para que haya un proceso de mejora continua, con la puesta en marcha de una unidad de mediación.
17. Se activará el **Comité de Seguridad y Salud**.
18. Se potenciarán los programas de **Prevención de Riesgos Laborales** y de **Salud** con la implicación directa de la Universidad en el bienestar de sus trabajadores/as.
19. Elaborar, conforme a la legislación correspondiente, un **catálogo de enfermedades** para revisar y determinar los porcentajes de percepción de la IT (Incapacidad Temporal).
20. Se articularán políticas que ayuden a consolidar la **conciliación personal, familiar y laboral de mujeres y hombres** y se garantizará la **igualdad ante la carrera profesional y los derechos laborales y personales**.
21. Se impulsarán y negociarán medidas, programas y protocolos de actuación para la **evaluación, mediación e intervención de todo tipo de conflictos**, y en especial los psicosociales.
22. Se creará una **gestión profesional consolidada y estable** y se dará **mayor responsabilidad al PAS en los servicios**. En consecuencia, se disminuirá la presencia y responsabilidad del personal docente en las áreas de gestión administrativa y de servicios de la Universidad.

23. Se elaborará un **cuadro de mando integral** de los servicios.
24. Se realizará un estudio de **cargas de trabajo** de manera que se podrá mejorar la calidad de los servicios, lograr la optimización de los recursos y, sobre todo, eliminar disfunciones que pueden afectar a la salud del personal.
25. Para lograr el objetivo de que la Universidad sea transversal, se mejorará la **coordinación y comunicación entre áreas y servicios**, en aras de mejorar la eficiencia y la eficacia.
26. Se agilizará la gestión económica y administrativa de la Universidad y, especialmente, de las actividades de investigación. En esa línea, se facilitará la **participación del PAS en proyectos de investigación** y se negociará que dicha participación cuente como mérito en la carrera profesional horizontal.
27. Se aprovechará la profesionalidad, conocimientos y experiencia del PAS para **impartir formación especializada**.
28. Elaborar **Planes de Formación de carácter plurianual** que conduzcan a una mayor eficacia y calidad de los servicios universitarios y, a la vez, supongan un factor decisivo en el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as, tanto vertical como horizontal.
29. Facilitar el **acceso a la formación con independencia del turno de trabajo**.
30. Generar una **formación específica para el reciclaje y la actualización de los/as profesionales**, a fin de hacer frente a los nuevos retos derivados de la sociedad del conocimiento.
31. Apoyar los **intercambios temporales** entre personal PAS de la Universidad y del **mundo empresarial**.
32. Proponer **mecanismos de evaluación de la formación para la mejora continua** y defender la inclusión del personal universitario en el **"Acuerdo para la Mejora del Empleo Público"**.
33. **Elaborar un sistema de información de Recursos Humanos y realizar un análisis de los puestos de trabajo** en relación con las competencias, para mejorar los planes de desarrollo y carrera de la plantilla. Esto servirá de apoyo al resto de los procesos de la gestión de los Recursos Humanos, entre los que cabe destacar el sistema de evaluación del desempeño.

34. Negociar una **RPT adaptada a las necesidades reales**, que recoja todos los puestos estructurales, que sea revisable anualmente y lo suficientemente flexible para que se pueda adaptar a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
35. Establecer un compromiso claro y de largo recorrido con la **carrera profesional** y la promoción del PAS como un derecho contemplado en el Estatuto Básico del Empleado Público y definido como “el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional”. De acuerdo con esa filosofía, hacer una **planificación ordenada y racional de promociones** que garantice los derechos del personal al desarrollo de su legítima carrera profesional.
36. Plantear y negociar un **modelo de carrera profesional horizontal para el PAS funcionario y laboral fijo**, que reconozca la profesionalidad, la experiencia y las competencias en un puesto de trabajo. Adecuar los niveles profesionales del personal mediante la aplicación de criterios de carrera profesional.
37. Plantear y negociar un **modelo de promoción vertical** de manera que se dé la posibilidad de un cambio de cuerpo o escala y grupo profesional. Para ello será necesario un nuevo reglamento de provisión de puestos de trabajo adaptado a las necesidades actuales.
38. Extremar la **transparencia en la gestión y concesión de comisiones de servicios, horas extraordinarias, disponibilidad**, etc., en todos los servicios de la Universidad.
39. Establecer **normas y criterios comunes** en los concursos, creación de bolsas, etc., para todos los servicios y no en función de convocatorias específicas
40. Facilitar los **procesos de acreditación de idiomas** del personal de la Universidad, como culminación de los programas de formación en esa materia.
41. Garantizar los **derechos laborales del personal del turno de tarde**, haciendo que todos los servicios cuenten con más de una persona en cualquier momento y circunstancia y regulando el horario de las actividades académicas y culturales de la Universidad a fin de que no puedan sobrepasar el horario del personal que atiende los espacios y servicios utilizados.

42. Potenciar el intercambio y la movilidad nacional e internacional del PAS en un **Plan de Movilidad**. Para ello, el Servicio de Lenguas Modernas organizará los cursos necesarios para la formación en idiomas de este colectivo.
43. Poner en marcha una primera experiencia de **teletrabajo** para diagnosticar su viabilidad.
44. Promover la creación de un **gabinete** que elabore protocolos de atención, asesoramiento y apoyo psicológico y pedagógico para el profesorado, PAS y estudiantes que lo necesiten.

Transparencia
Programa abierto de gobierno

Elecciones 23 de junio

¡Participa!

Unos servicios coordinados transversalmente

PLANIFICACIÓN, DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y CALIDAD

La Universidad de Huelva se ha terminado convirtiendo en una universidad genérica, provincial, repetida a lo largo del territorio español. En un mundo complejo y exigente como el actual, en el que todas las universidades compiten, es necesario posicionarse y buscar aliados estratégicos para conseguir una especialización planificada y sostenible, que es la única vía por la que nuestra institución puede encontrar en el futuro su auténtica viabilidad. Falta una identidad reconocible y es urgente trabajar en esa dirección para que el actual ambiente competitivo en el que nos encontramos con las universidades públicas de nuestro entorno, agravado con la aparición de universidades privadas, no nos termine asfixiando. Por eso nuestra candidatura presenta un programa de universidad transversal, planificada y estratégica, como proyecto colectivo.

La coordinación del sentido transversal que queremos imprimir a nuestra Universidad corresponde a la dirección estratégica. Este concepto no sólo debe apoyarse en el Plan Estratégico, sino que tiene que ser una instancia que vele día a día por establecer sinergias entre los distintos servicios. El Plan Estratégico está carente de un cuadro de mando que asigne recursos, de una

visión realista de las prioridades y de suficiente operatividad en el tiempo. Hay que renovarlo de modo participativo incidiendo en la planificación y coordinación de los distintos objetivos. La utilización, ya perentoria, del modelo de contabilidad analítica incidirá en la centralización de las informaciones y llevará a la simplificación de la burocracia universitaria, que es uno de los problemas que hoy nos aquejan y que surge de la duplicidad de datos y procesos que a menudo se nos exige.

La Universidad de Huelva debe buscar su identidad en elementos tales como su especialización, la calidad de su profesorado, la vanguardia y adaptación al entorno de su investigación, su tamaño, el acceso a herramientas de trabajo, la internacionalización, la flexibilidad horaria o, entre otros aspectos, la dinamización de su vida estudiantil. Los resultados han de ser verificados mediante evidencias e indicadores objetivos y transparentes. Además, la planificación estratégica de la Universidad debe buscar su sitio en el tejido social y productivo del entorno, como factor de modernización y liderazgo, y ha de encontrar socios y alianzas para la conformación de conglomerados de empresas y clúster de servicios con vistas al progreso colectivo de la provincia.

Una Universidad de nuestro tiempo, finalmente, no puede subsistir a medio plazo sin una apuesta coordinada por la calidad, la excelencia y la innovación. En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades, identifica como una de las líneas estratégicas del servicio público universitario andaluz “la extensión y asimilación de la cultura de la calidad en las prácticas universitarias”. Además, se atribuye a las Universidades andaluzas la potenciación de “la calidad de la docencia y la investigación como expresión de la actividad universitaria”, otorgando “atención prioritaria a la calidad de la docencia”. Sin embargo, la aplicación de los sistemas de calidad requiere un ímprobo esfuerzo por parte de los agentes implicados en los mismos. Por ello se hace necesario optimizar los recursos de los que se dispone, sistematizando en la medida de lo posible las evidencias de los distintos procedimientos y coordinando, centralizando y procesando los datos necesarios para la aplicación de dichos sistemas. Es precisa también una mayor planificación en la realización de las encuestas, renovando sus ítems (algunos marcadamente injustos para la evaluación personal del profesorado) y adelantando sus resultados. Sin suficiente apoyo técnico, las distintas comisiones de calidad se encuentran solas ante el manejo de multitud de datos y la realización de innumerables informes. Hace falta igualmente incrementar y difundir mejor los cursos de formación y apostar por la acreditación en sellos de calidad de los distintos servicios universitarios, dado que en los últimos años se han perdido o no renovado algunos de ellos.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

PLANIFICACIÓN Y TRANSVERSALIDAD

1. Elaborar el **nuevo Plan Estratégico de la Universidad de Huelva**, con una metodología participativa y con la inclusión de un cuadro de mando con responsabilidades, cronograma y recursos económicos.
2. Reforzar el **mapa de títulos oficiales y propios avalados en un sentido estratégico y especializado**, con el aval de la virtualización, la excelencia y el reconocimiento internacional.
3. Trabajar por **enlazar más intensamente la docencia e investigación de la Universidad de Huelva con el tejido social y económico de la provincia**, con el fin de participar y/o liderar los procesos de modernización y expansión de sus sectores productivos.
4. Acrecentamiento de la presencia de la Universidad de Huelva en los **proyectos de la provincia vinculados a la agroalimentación, industria, minería, acuicultura, turismo y otros sectores prioritarios de producción y servicios**.
5. Presencia de la Universidad en las instituciones y entidades que velan por **la cultura, el humanismo, la difusión de la ciencia, la salud y el empleo** como ejes vertebradores del bienestar de la sociedad.
6. Aumentar la **transversalidad de los servicios de la Universidad mediante la reunión de jefes de servicio, directores técnicos y responsables del PAS** de distintos ámbitos ante la toma de decisiones por parte del Consejo de Dirección y otras instancias de gobierno.
7. **Hacer de la contabilidad analítica un instrumento de coordinación de servicios** a través de bases de datos de costes y actividades interconectadas, que ayuden a la toma de decisiones acertadas.
8. Del mismo modo, solventar mediante la contabilidad analítica la duplicidad de información que a menudo se nos exige desde los diferentes servicios, fruto de la descoordinación, de tal forma que se logre la **centralización y simplificación de la burocracia de la Universidad**.
9. **Evitar, mediante una eficaz planificación de los servicios, las llamadas *deseconomías de la dispersión***, en las que la existencia de compartimentos estancos carentes de un flujo adecuado de informa-

PROGRAMA DE GOBIERNO

ción suele derivar en desconexión, redundancia de esfuerzos, contradicciones y desmotivación del personal.

10. Introducir en los servicios de la Universidad en los que sea posible **la flexibilidad de horario**.
11. **Coordinar las cátedras Universidad-Empresa** como instrumentos de presencia universitaria en la sociedad y su tejido productivo, reivindicando de las empresas unas dotaciones adecuadas a su fortaleza y dimensiones y canalizando los esfuerzos hacia la transferencia e investigación de vanguardia.
12. Impulsar las relaciones de la Universidad con las cooperativas, empresas y entidades relacionadas con prioridades estratégicamente planificadas, a fin de crear **conglomerados de empresas y clúster de servicios**.

CALIDAD

1. Optimizar la aplicación del **Sistema de Garantía de Calidad de los Títulos Oficiales**.
2. Potenciar la **Comisión para la Garantía de Calidad**, que, en coordinación con la Unidad de Calidad y apoyada por el personal de administración del servicio adecuado, faciliten y agilicen la aplicación del Sistema de Garantía de Calidad de los Títulos Oficiales.
3. Optimizar el **gestor documental**, proporcionando a partir de él los documentos incluidos en cada procedimiento con los datos necesarios para su desarrollo.
4. Revisar y mejorar los ítems de las encuestas de satisfacción, adecuándolos a la verdadera realidad de la docencia y el aprendizaje. En algunas ocasiones, la valoración individual del profesorado se ve afectada por ítems relativos a infraestructuras o similares de las que no es responsable.
5. Reforzar las **encuestas on line**, difundiéndolas adecuadamente entre los/as estudiantes dado su fracaso actual, y acompañarlas de **encuestas presenciales**.
6. Ampliar la información sobre los planes de mejora que emanan de los resultados de las encuestas y hacer un **seguimiento más eficaz de su cumplimiento**.
7. **Adelantar en el tiempo el envío a los centros de los resultados de las encuestas**, a fin de que sus comisiones de calidad puedan trabajar con menor apresuramiento.

8. Establecer los mecanismos necesarios para **reconocer el esfuerzo** realizado por las personas que conforman las Comisiones de Garantía de Calidad.
9. Reforzar el **apoyo técnico a los miembros de las distintas comisiones de calidad**, para que no se vean solos ante el manejo de la multitud de datos con la que trabajan y la elaboración de informes exhaustivos.
10. Reconocer y potenciar la **labor del Personal de Administración y Servicios** que trabaja en la Unidad de Calidad por el valor estratégico de sus resultados.
11. Hacer un esfuerzo para la **ampliación y diversificación de los cursos de formación para la calidad** y difundir su convocatoria de modo adecuado para su mayor seguimiento.
12. Llevar a cabo las actuaciones necesarias para la **mejora constante de la calidad** de las titulaciones de grado y posgrado, asegurando de esta forma el éxito en los procesos de seguimiento, acreditación y verificación de nuevas titulaciones.
13. Establecer los mecanismos necesarios para el **reconocimiento de la docencia de calidad**.
14. **Profundizar en el análisis de los resultados académicos de la oferta formativa de la Universidad** teniendo en cuenta las peculiaridades de cada titulación y estableciendo el procedimiento más adecuado para avanzar en la mejora de los mismos.
15. Implementar en la Universidad de Huelva un **protocolo homogéneo y eficaz de quejas/reclamaciones/sugerencias/felicitaciones** y establecer un canal de comunicación para que sean evaluadas y atendidas por las instancias competentes y sirvan para el reforzamiento de la calidad de los servicios universitarios.
16. Apostar por la **acreditación de los servicios de la Universidad con sellos de calidad** y recuperar los que se han perdido y no renovado en los últimos años.
17. Potenciar las convocatorias de **Proyectos de Innovación Docente**, aumentando el número de proyectos susceptibles de financiación, ahora limitado a 20. Esta propuesta se extiende al resto de las modalidades.
18. **Publicar de forma digital las memorias de los Proyectos de Innovación Docente** a través de la Editorial Universitaria, con adjudicación de un DOI (Digital Object Identifier) para su validación académica.

ORDENACIÓN ACADÉMICA

Es necesario fortalecer nuestro mapa de titulaciones y adaptarlo al tejido social y productivo que nos rodea, favoreciendo la empleabilidad, potenciando las prácticas curriculares en los grados y fomentando el plurilingüismo. El POA, principal documento del encargo docente, debe ser reformado y ha de incluir muchas de las actividades que el profesorado realiza y que actualmente no están reconocidas ni valoradas. Un ejemplo bien conocido es el de la dirección de TFGs y TFM, trabajos que están en los planes de estudios pero que no cuentan en el cómputo docente más allá de esa conversión muy a la baja de horas de dedicación, totalmente irreal.

Una Universidad transversal, como proponemos, debe realizar un esfuerzo de coordinación entre grados, másteres y doctorados, además de los títulos propios, creando itinerarios que permitan planificar la oferta formativa de nuestro alumnado de manera conjunta. Para ello se crearán los órganos de planificación necesarios, con el objetivo de que los/as estudiantes puedan especializar su perfil académico y profesional. Han de incentivarse los posgrados internacionales e interuniversitarios, virtuales y semipresenciales, y atraer a estudiantes procedentes del que tiene que ser desde ahora nuestro ámbito privilegiado de actuación exterior: Europa, Iberoamérica y el Magreb, con la vista también puesta en Estados Unidos y los países asiáticos. La creación de un Plan Anual de Formación Permanente, en contacto con las demandas del entorno profesional, garantizará la calidad y adecuación de nuestros títulos propios, como formación complementaria a nuestros grados y posgrados.

*Programa abierto
de gobierno*

Elecciones 23 de junio

¡Participa!

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

ORDENACIÓN ACADÉMICA Y ESTUDIOS DE GRADO

1. **Elaboración de un nuevo modelo de POA que reconozca e incentive la actividad desarrollada por el PDI en todos los ámbitos universitarios** y mejore los criterios de encargo docente para conseguir el máximo aprovechamiento del potencial de nuestra plantilla.
2. En ese sentido, se estudiarán y desarrollarán mediante el diálogo unos **criterios de POA** que ponderen y reconozcan las actividades diferentes desarrolladas por el PDI y su carga real de trabajo, como dirección de TFGs, TFMs y tesis doctorales, coordinación de equipos docentes y de comisiones de calidad, etc.
3. Se elaborará un POA que permita confeccionar el **Modelo de Plantilla de PDI** de la Universidad de Huelva, obteniéndose el máximo aprovechamiento de los distintos perfiles que coexisten en la Universidad (docente, docente- investigador o investigador).
4. Se incluirán medidas que permitan, en la medida de lo posible, la participación de profesionales de reconocido prestigio en áreas de conocimiento que lo demanden a través de la figura de **Profesor Asociado**.
5. El POA tendrá **carácter plurianual**.
6. El POA tendrá en cuenta las **singularidades de los distintos centros**, departamentos, áreas de conocimiento y grupos de investigación.
7. Se creará un sistema integrado institucional para la realización del POA que suponga una **simplificación burocrática** del mismo.
8. **Adelantar la realización del POA** todo lo posible, asegurando de esta forma que la contratación del profesorado necesario se realice antes del inicio del curso, con el tiempo suficiente para la organización de la docencia.
9. En aras de garantizar la transparencia institucional, **una vez confeccionado el POA se garantizará su publicación, así como las de sus posteriores rectificaciones**.
10. Realizar un **estudio sistemático de los efectos derivados de la fusión departamental y de la creación de las unidades administrativas**, tomando las medidas oportunas que se deriven del mismo.

11. Planificar y coordinar con una visión integral la formación de **grado, posgrado y formación permanente** de nuestra Universidad.
12. Crear para ello una **Comisión de Planificación y Coordinación de Títulos de Grado, Posgrado y Formación Permanente**, que analice y planifique de forma integral la oferta formativa de la Universidad de Huelva y articule los mecanismos necesarios para una posible implementación futura del 3+2.
13. Crear una **Dirección de Grado y Posgrado** que centralice los procesos de verificación y modificación de las titulaciones de grado, máster y doctorado. Esta dirección será la encargada de promocionar y gestionar las titulaciones conjuntas de la Universidad de Huelva.
14. **Consolidar el mapa actual de titulaciones**, aportando los recursos necesarios para la mejora del equipamiento docente y realizando políticas que favorezcan la incorporación de doctores con el perfil adecuado.
15. Establecer una estrategia universitaria que permita a medio plazo implementar **nuevas titulaciones de grado** demandadas por el entorno social.
16. Definir **itinerarios idóneos para el acceso a los grados** de cada centro, lo que contribuiría a unificar la formación previa de los/as estudiantes. Esto ayudaría a institutos y Consejería de Educación a planificar sus enseñanzas y colaboraría con las familias a la hora de orientar a sus hijos/as.
17. Elaborar y ejecutar un **Plan Propio de Plurilingüismo** que vaya mucho más allá del actual Plan de Docencia en Lengua Extranjera, que hoy está destinado en su mayor parte a alumnado extranjero Erasmus.
18. Implantar **itinerarios plurilingües en grados**, como posee la inmensa mayoría de las universidades españolas.
19. Promover y publicitar **itinerarios formativos** que enlacen grados, másteres y doctorados, haciendo posible ofertar una formación integral a nuestros/as estudiantes. En este sentido, se promoverá el estudio de nuevos másteres con atribuciones profesionales, en cualquier ámbito del conocimiento, que enlacen con los grados que ya se imparten en la Universidad de Huelva.
20. Mejorar los procesos de **gestión y secretaría académica**, atendiendo a las singularidades de cada centro.

21. Se creará un **formato de guía docente unificada** en toda la Universidad, facilitando su elaboración mediante una aplicación informática. Esto favorecerá su aprobación, publicación y puesta a disposición de los departamentos y centros antes del período de matrícula.
22. Promover las medidas necesarias para **evitar el fraccionamiento excesivo** de la docencia de una asignatura y para favorecer **la estabilidad en el tiempo de la asignación de la docencia**, sobre todo en asignaturas de los primeros cursos.
23. **Potenciar el programa de prácticas curriculares** en los títulos de grado para mejorar la oferta formativa. Para ello deberá incentivarse en él la participación del PDI y deberán establecerse los acuerdos necesarios para garantizar la posibilidad de prácticas curriculares en cualquiera de las disciplinas impartidas en la Universidad de Huelva.

POSGRADO Y FORMACIÓN PERMANENTE

1. Racionalizar y **simplificar los procedimientos administrativos** que conciernen a la oferta de Posgrado y que afectan al profesorado y a los/as estudiantes.
2. Actualizar las normativas que regulan en nuestra Universidad los estudios de máster, **diferenciando los distintos tipos (profesionalizantes y de investigación)**, de tal forma que pueda atenderse a las peculiaridades de cada uno de ellos.
3. Establecer una oferta de **posgrado** que se ajuste a la realidad actual y constituya un sello de diferenciación respecto a las universidades del entorno.
4. Promover acciones encaminadas a **identificar los másteres y doctorados más demandados** en el entorno.
5. Poner en marcha acciones encaminadas a promover **másteres semi-presenciales y virtuales** que faciliten la entrada de estudiantes extranjeros/as y ya establecidos/as en el mercado laboral. Se promoverán, en este sentido, los másteres interuniversitarios.
6. **Activar un plan de captación de estudiantes internos y externos de máster**, favoreciendo el plurilingüismo y haciendo especial hincapié en el marco iberoamericano, del Magreb y de los países asiáticos.

PROGRAMA DE GOBIERNO

7. Favorecer el desarrollo de **titulaciones conjuntas internacionales**, estableciendo convenios institucionales con universidades de otros países.
8. Impulsar la obtención de **certificados y sellos de calidad** externos en los másteres de profesiones reguladas, favoreciendo la inserción laboral.
9. Promover la concurrencia de nuestros programas de posgrado a **premios internacionales de calidad**.
10. **Consolidar una oferta de doctorado de calidad**, internacional y abierta al mercado actual.
11. Facilitar la creación de programas de **doctorado interuniversitarios** en aquellas disciplinas donde no exista masa crítica suficiente para un programa de doctorado propio.
12. Fomentar la **internacionalización de nuestros programas de posgrado**, incentivando la participación en los mismos de investigadores/as de reconocido prestigio y promoviendo los doctorados con mención internacional cotutelados.
13. Poner en valor entre nuestros/as estudiantes de grado y máster la **vocación investigadora**, promocionando y aumentando las becas para investigación e incluyendo la financiación para estancias en el extranjero.
14. Potenciar las acciones encaminadas a incentivar el desarrollo de Tesis Doctorales, como becas pre y postdoctorales, cofinanciación de estancias y contratos de investigación, etc.
15. Mejorar la **información de la web** sobre los distintos programas de máster y doctorado de la Universidad de Huelva, con vistas a facilitar la información más relevante de las distintas líneas favoreciendo la captación de estudiantes.
16. Mejorar la **empleabilidad de quienes obtengan el grado de doctor** mediante:
 - Potenciar los **convenios Universidad-Empresa** y firmar otros nuevos que hagan posible el fomento de la **modalidad de doctorado industrial establecida en el Programa Estatal de Promoción de Talento y Empleabilidad**.
 - Medidas que faciliten la **creación de spin-offs**.

17. **Proporcionar una formación permanente de calidad** enfocada a completar la formación de grado y posgrado de la Universidad de Huelva y basada en las demandas del entorno profesional.
18. Diseñar un **Plan Anual de Formación Permanente** que complemente las enseñanzas de grado y posgrado y atienda las demandas del sector profesional.
19. Potenciar una oferta de **formación permanente semipresencial y virtual**.
20. Promocionar **títulos propios integrales o modulares** en colaboración con otras entidades públicas o privadas.
21. Establecer **una normativa de formación permanente** que se ajuste a la estructura universitaria y que garantice la operatividad de su gestión en la Universidad de Huelva.
22. Revisar y asegurar que la **denominación de los títulos propios** cumplen los criterios generales acordados en las redes de formación continua españolas, como la Red Universitaria de Estudios de Posgrado y Formación Permanente, evitando la posible confusión entre los títulos propios y los títulos oficiales de másteres.



Elecciones 23 de junio

¡Participa!



María Antonia Peña Guerrero



www.mariaantoniapeña.es

INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

La estrategia científica de la Universidad de Huelva debe diseñarse en relación al actual escenario socioeconómico y normativo en España, por un lado, y teniendo en cuenta la idiosincrasia de la comunidad universitaria onubense, por otro. En el contexto actual de recuperación de una crisis económica, debemos apostar por un cambio hacia un nuevo modelo productivo basado en la formación, en la investigación y en la transferencia del conocimiento. En ello, la Universidad pública debe desempeñar un papel relevante como instrumento de progreso ciudadano, porque una sociedad cuya economía se base en el conocimiento permitirá garantizar un crecimiento equilibrado y sostenible. La Universidad debe liderar y satisfacer en su mayor parte las necesidades científicas de nuestro tiempo, estableciendo puentes con centros de investigación tanto públicos como privados.

El personal docente e investigador de nuestra Universidad cuenta con desigual tiempo de dedicación a la investigación. Una elevada carga de créditos de docencia y que ésta se imparta en varios centros y con un número elevado de estudiantes se asocian a una menor dedicación investigadora y, por consiguiente, a una mayor dificultad para acceder a resultados satisfactorios y sexenios de investigación. La legislación vigente define la carga docente del profesorado a tiempo completo en virtud de sus sexenios vivos de investigación. Por otro lado, entre los indicadores más importantes relacionados con el prestigio de las universidades encontramos la cantidad total de sexenios de investigación acumulados por su profesorado, así como la proporción de profesorado con un mínimo de sexenios de investigación. Por tanto, facilitar que el profesorado de la Universidad de Huelva mejore sus posibilidades de obtener sexenios de investigación repercute en un beneficio tanto para éste como para nuestra Universidad y el alumnado que obtiene su titulación en una universidad de mayor prestigio.

En cuanto al personal con mayor dedicación a la actividad investigadora, es importante unirlo en centros de investigación que acumulen suficiente masa crítica de excelencia de cara a preparar solicitudes de financiación ganadoras. Se debe favorecer la creación y mantenimiento de Centros de Investigación con gran capacidad de atraer fondos de convocatorias competitivas, tanto de tipo público como privado, a nivel autonómico, nacional y especialmente internacional, y que estén por consiguiente en condiciones de obtener resultados de impacto en los

mejores foros científicos. La transversalidad y coordinación dentro del equipo de gobierno es fundamental para optimizar el acceso a recursos de los centros y grupos de investigación. Los Centros de Investigación que consigan acreditación y evaluaciones positivas tendrán prioridad de cara a acceder a espacios físicos disponibles en la Universidad, siempre previa justificación de la necesidad de ocupación de dichos espacios.

En la línea de apostar por una Universidad transversal, también se favorecerá la colaboración multidisciplinar entre grupos de investigación, alrededor de temas de conocimiento concretos, a fin de maximizar las posibilidades de obtención de financiación exterior. Igualmente se promoverá la asociación colaborativa entre diferentes centros de investigación para atraer fondos estructurales de interés estratégico para la Universidad.

Una Universidad de prestigio, como queremos que sea la nuestra, no se entiende en el siglo XXI sin una apuesta firme por la transferencia del conocimiento. Además de un compromiso con el progreso socioeconómico del entorno y de su tejido productivo, la transferencia del conocimiento ayuda al desarrollo, crecimiento y financiación de la Universidad. En este sentido, es relevante tener en cuenta la riqueza y diversidad en áreas de conocimiento de nuestra institución para poder impulsar la labor de cada miembro de la comunidad universitaria, de acuerdo a sus funciones y especificidad, de cara a mejorar nuestra competitividad. Nuestra Universidad tiene un gran potencial para generar conocimiento en los principales ámbitos sociales, para su difusión y para su aplicación.

Por otro lado, ante la presente coyuntura socioeconómica, parece obligado estudiar detenidamente la legislación actual para permitir a nuestra Universidad aprovechar los incentivos fiscales y por mecenazgo de que goza el sector privado para estimular la inversión en I+D+i, ya sea a través de colaboraciones en nuestra provincia o a otros niveles nacionales e internacionales. Por ello es importante hacer llegar la importancia de este objetivo a nuestra comunidad universitaria, a fin de crear una masa crítica más amplia que ayude al desarrollo de empresas de base tecnológica, contratos de investigación, transferencias de resultados y otros rendimientos procedentes de la propiedad intelectual, sin olvidar un esfuerzo coordinado por la difusión que cumpla esa función de formación científica que ha de liderar la Universidad. En este sentido, y acorde con el espíritu de integrar la internacionalización en nuestra propuesta de gobierno, se fomentará la colaboración entre los grupos y centros de investigación de la Universidad de Huelva con empresas nacionales y

europas a través de iniciativas intergubernamentales como EUREKA o EUROSTARS.

Finalmente, y no por ello menos importante, se debe apostar por la igualdad de género en nuestra Universidad también en las actividades relacionadas con investigación y transferencia. La existencia de igualdad "formal" dentro de una institución no garantiza la existencia de una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. Una universidad de calidad debe ser justa con la comunidad universitaria que la forma. Además del aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal, una igualdad de oportunidades real aumenta la motivación y el compromiso con el trabajo. Se debe aumentar, así, el número de mujeres situadas al frente de grupos de investigación, y que lideren proyectos de investigación. Y, por supuesto, se debe fomentar la investigación y transferencia en temas de igualdad de género.

En cuanto a la Biblioteca Universitaria, debe por fin convertirse en Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI), que es un concepto más dinámico, integrador y transversal de sus servicios. Con un edificio ya obsoleto, falta de espacios de trabajo, de capacidad de almacenaje, de mantenimiento y de suficientes recursos tecnológicos, la Universidad de Huelva debe priorizar la búsqueda de financiación para construir la nueva Biblioteca Universitaria en la parcela libre que hay detrás de la actual. La consecución de este objetivo, junto con la promoción de un personal que la espera desde hace años y la estabilización y mejora del presupuesto, hará que los servicios bibliotecarios aumenten su calidad de manera decisiva y la sitúen en la media española.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN

1. Definir un **nuevo Plan Propio de Investigación** que promueva la excelencia de los Centros de Investigación, para facilitar una mejor producción científica y captación de recursos externos.
2. Fortalecer la estrategia de **priorizar la estructura investigadora a través de la creación y mantenimiento de Centros de Investigación de excelencia**.
3. Plantear la creación de **Centros de Investigación Mixtos** entre la Universidad de Huelva y Organismos Públicos de Investigación (OPIS).
4. Establecer una **base común de protocolos de funcionamiento** para todos los Centros de Investigación que garantice la eficacia de su gestión.
5. Priorizar el **acceso y ocupación de espacios físicos disponibles** en la Universidad a aquellos centros de investigación que se acrediten y obtengan evaluaciones positivas, siempre previa justificación de la necesidad de ocupación de dichos espacios.
6. Promover la participación de solicitudes de **adquisición, mantenimiento y mejora de las infraestructuras científico-tecnológicas** por parte de los Centros de Investigación de la Universidad de Huelva.
7. Establecer un **plan general de uso y mantenimiento del equipamiento de investigación**, consensuando la responsabilidad de su mantenimiento para que los equipos se encuentren en perfecta operatividad.
8. Poner a disposición de los centros y grupos de investigación **herramientas informáticas** específicas que permitan una mejor gestión de su labor.
9. Personalizar la **ayuda en la gestión** y mejorar la **difusión de la información necesaria para participar en el máximo número de convocatorias de captación de recursos**.
10. **Integrar las actuaciones** del Plan Propio de Investigación con las del programa Horizonte 2020 de la Unión Europea, de la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020, y las del Plan Estratégico de I+D+i de la Junta de Andalucía.

PROGRAMA DE GOBIERNO

11. Desarrollar una iniciativa de **formación continua** dirigida a mejorar la cualificación y la potenciación de las capacidades del profesorado interesado en obtener su primer **sexenio de investigación**, o interesado en incrementar su número, especialmente en las áreas deficitarias.
12. Procurar la **igualdad de oportunidades para la investigación**, favoreciendo al personal PDI con mayor carga de créditos de docencia y mayor número de estudiantes en las convocatorias del Plan Propio de Investigación.
13. Incrementar la cantidad de **acuerdos de colaboración entre la Universidad de Huelva y otras instituciones en temas de investigación**, compartiendo material y equipos de investigación.
14. **Crear una convocatoria interna de Proyectos de Investigación** dentro del Plan Propio de Investigación, adaptada a las necesidades de promoción del personal docente investigador de nuestra Universidad.
15. Apoyar a los grupos de investigación en la incorporación de **investigadores/as sin sexenios y noveles**.
16. Apoyar al **profesorado no doctor** en la realización de tesis doctorales.
17. Priorizar el uso de fondos internos para la **estabilización del personal investigador contratado** que demuestre excelencia respecto de nuevas contrataciones.
18. Destinar, como mínimo, **un 15% del total de plazas PDI nuevas que oferte la Universidad** a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de **personal investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3**.
19. Incluir la figura de **Ayudante Doctor por motivos de investigación** para la incorporación de personal investigador.
20. Potenciar la **incorporación de personal investigador de nueva contratación** a través de convocatorias externas.
21. Fomentar la utilización de convocatorias externas para la **contratación de personal técnico de apoyo a la investigación y transferencia**.
22. Exigir a los miembros entrantes en el **Comité de Bioética** de la Universidad de Huelva la formación que garantice una correcta evaluación de la protección de los derechos de las personas participantes en estudios de investigación, así como de los animales de experimentación.

23. Fomentar la **movilidad del personal investigador a otros centros**, en especial a doctorandos y doctorandas para realizar estancias que les permitan obtener el doctorado internacional.
24. Facilitar la **colaboración en tareas de apoyo docente de contratados/as de investigación** cuyas convocatorias lo contemplen, de forma que no perjudique el desarrollo de su actividad investigadora.
25. En coordinación con las áreas de Estudiantes e Internacionalización, establecer una estrategia que permita **aumentar el número de contratados/as de investigación procedentes del extranjero**.
26. **Simplificación de los trámites burocráticos** para la realización de estancias de movilidad.
27. Valorar la posibilidad de **limitar la reducción salarial** que se aplica al personal docente e investigador cuando realiza estancias de larga duración.
28. Analizar la producción científica del personal investigador con el objetivo de detectar y apoyar a aquellas personas que pueden convertirse en altamente citadas (**Highly Cited Persons**).
29. Incentivar la realización de **tesis doctorales y de TFMs por artículos**.
30. Facilitar la **participación del personal investigador en convocatorias de financiación de la investigación públicas y privadas**, a escala autonómica, nacional y europea.
31. Apoyar e impulsar los **Campus de Excelencia en Agroalimentación (CEIA3), Mar (CEIMAR), Medioambiente, Biodiversidad y Cambio Global (CamBio) y Patrimonio (PatrimoniUN-10)**, con especial énfasis en favorecer su internacionalización de sus miembros.
32. Potenciar el papel de la **OGI** y de la **OTRI**, dotándolas de los recursos necesarios para que puedan desarrollar sus funciones de forma eficiente.
33. **Aumentar el asesoramiento** al personal investigador sobre convocatorias y posibilidades de financiación para proyectos de investigación nacionales e internacionales.
34. Asesorar profesionalmente al personal investigador sobre **iniciativas que fomentan la cooperación tecnológica Universidad-Empresa a nivel europeo** (EUREKA, EUROSTARS, IBEROEKA)

35. **Aumentar la transparencia y actualización** en los criterios de valoración de la producción científica y asignación de recursos en el Plan Propio de Investigación.
36. Apoyar la realización de propuestas de proyectos o contratos de investigación por parte del personal de la comunidad universitaria para **obtener fondos de financiación extramurales**.
37. En coordinación con el área de Internacionalización, desarrollar una política de **colaboración con instituciones de Iberoamérica, del Magreb y del Oriente Asiático** para el fomento bidireccional y colaborativo de la investigación.
38. Optimizar la **gestión económica de los proyectos y del personal** con cargo a los proyectos y contratos.
39. Mediar en la **búsqueda y posterior consolidación** de colaboraciones entre investigadores de la Universidad de Huelva y grupos de investigación internacionales.
40. Asesorar y facilitar la **creación de equipos de investigación multisectoriales** que persigan aumentar la internacionalización de su actividad.
41. Facilitar y promover solicitudes para el **Programa INTERREG V-A España – Portugal (POCTEP) 2014-2020**.
42. Incentivar que **revistas editadas en la Universidad de Huelva aumenten su visibilidad y obtengan índices de calidad contrastada**.
43. Mantener un **portal web actualizado de publicaciones científicas de calidad** generadas por la comunidad de la Universidad de Huelva.
44. Promover la creación de una **Unidad de Cultura Científica** para la divulgación de los avances científicos de los grupos y centros de investigación de la Universidad de Huelva a través de notas de prensa.
45. Desarrollar una política decidida para obtener resultados de las leyes que amparan el **mecenazgo de la investigación**.
46. Facilitar y promover solicitudes de **financiación participativa de la investigación**.
47. Apoyar proyectos empresariales, preferiblemente multidisciplinares, que lleven a la **creación de empresas de base tecnológica** dentro de la Universidad.

48. Participar de forma activa en **plataformas de conocimiento nacionales e internacionales** dedicadas a la creación y gestión de nuevas empresas de base tecnológica.
49. Ayudar a la **consolidación de las empresas universitarias**, promoviendo en ellas el espíritu innovador.
50. Impulsar el **uso de herramientas que favorezcan sinergias en materia de transferencia, innovación y emprendimiento** en nuestro entorno empresarial e institucional.
51. Favorecer la **apertura de líneas de investigación** que contribuyan al **desarrollo socioeconómico** de nuestro entorno, priorizando los campos estratégicos de su tejido productivo.
52. Fomentar las **relaciones Universidad-Empresa** a través de proyectos conjuntos.
53. Impulsar los **Proyectos de Intercambio Universidad-Empresas**, recuperando la convocatoria propia de estos proyectos y aumentando el número de los mismos susceptibles de financiación, ahora limitado a 5. Esa medida incrementará los **intercambios temporales** entre personal PDI y PAS de la Universidad y del **mundo empresarial**.
54. Resaltar la importancia y aumentar la visibilidad de las **actividades de transferencia** del conocimiento en la comunidad universitaria y en el conjunto de la sociedad.
55. Impulsar la transferencia mediante **medidas específicas en el Plan Propio de Investigación**.
56. **Simplificar trámites burocráticos** y agilizar trámites internos para **contratos 68/83**.
57. Llevar a cabo un **seguimiento de la efectividad** de las medidas estratégicas de apoyo a la investigación y transferencia.
58. Modernizar el **portal de información** en materia de investigación y transferencia de la Universidad de Huelva.
59. Mejorar la eficacia en la obtención de **información sobre convocatorias de contratos de prestación de servicios**, en especial para contratos procedentes de agencias europeas.

60. Mantenimiento de un **catálogo público y actualizado de los servicios y posibilidades de transferencia e innovación** de los grupos y centros de investigación de la Universidad de Huelva.
61. **Mantenimiento de un foro de comunicación continuo** con el entorno empresarial para fomentar los servicios y posibilidades de transferencia e innovación.
62. Fomentar, de forma transversal, en las actividades de investigación y transferencia la **responsabilidad social corporativa y territorial**.
63. Traer a la Universidad de Huelva el **liderazgo provincial en la búsqueda de financiación para investigación, innovación y transferencia**.
64. Facilitar la **participación del PAS en proyectos de investigación** y negociar que dicha participación cuente como mérito en la carrera profesional horizontal.
65. **Aumentar el contacto de los/as estudiantes con la actividad investigadora** a lo largo de su carrera académica, mediante acciones de formación específica realizadas de forma complementaria a la docencia.
66. Convocar **premios para estudiantes** que realicen su TFG orientado a generar conocimiento directamente aplicable a la sociedad.
67. Convocar **becas para estudiantes de último curso para que realicen su TFG** siguiendo el formato de proyectos de investigación.
68. En coordinación con las áreas de Ordenación Académica, Estudiantes e Internacionalización, implementar medidas que faciliten la realización del **TFGs y TFMs en las estancias Erasmus**, con la colaboración de las universidades socias.
69. Priorizar **mejoras en laboratorios de investigación** que favorezcan la realización de TFGs.
70. Mejorar las actividades de **divulgación científica**, como vía de acercamiento de la Universidad a la sociedad y de presencia en ella.
71. Fomentar la **perspectiva de género** en la dirección de proyectos, grupos y líneas de investigación.
72. Favorecer la **investigación en temas relacionados con la igualdad de género**.

73. Añadir incentivos en baremos que favorezcan la **igualdad de género** en todas las convocatorias procedentes del área de Investigación y Transferencia.
74. Diseñar e impulsar cursos y estrategias que favorezcan la **introducción de la perspectiva de género** en la actividad ordinaria del personal investigador.
75. Favorecer la **difusión de los resultados de la investigación en estudios de género** realizada en el seno o por componentes de nuestra universidad.

CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN

1. Es necesario convertir la Biblioteca Universitaria en un moderno **Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)**. Según la definición de la Red Española de Bibliotecas Universitarias (REBIUN), un centro CRAI es “un entorno dinámico en el que se integran todos los recursos que dan soporte al aprendizaje y la investigación en la universidad” y, por tanto, es el modelo al que se deben dirigir los esfuerzos de un Rectorado comprometido con el aprendizaje y la investigación.
2. Para ello es objetivo prioritario negociar con la Junta de Andalucía a fin de recabar los fondos necesarios para acometer la futura construcción de una **nueva Biblioteca Universitaria según el modelo CRAI** en el espacio existente entre la actual y los edificios Marie Curie y Robert Grubbs. La distribución de este nuevo edificio se realizará según las necesidades del nuevo CRAI y las previsiones de espacio sugeridas por el personal técnico de la Biblioteca.
3. En esta línea, la nueva CRAI de la Universidad de Huelva ha de insistir en el objetivo de ayudar al profesorado y alumnado en las **tareas de formación, gestión y resolución de problemas en el acceso y uso de la información**.
4. En el ínterin en que se gestiona esta nueva CRAI, **se subsanarán las deficiencias** del edificio actual, para un mejor uso de los espacios e instalaciones.

PROGRAMA DE GOBIERNO

5. Dotar a la Biblioteca Universitaria de la necesaria dotación de **equipos, espacios e instalaciones** para el cumplimiento del objetivo de convertirla en CRAI.
6. En este sentido, adquirir máquinas de **autopréstamo** para el servicio bibliotecario e incrementar la ratio de máquinas por usuario o usuaria para la satisfacción de la demanda.
7. Mejora de la **red informática y de comunicación** de la Biblioteca Universitaria.
8. **Redefinición** de la Biblioteca de La Rábida, para convertirla en un centro de documentación e investigación, y mejora de las deficiencias de la Biblioteca de La Merced.
9. Desarrollar en la Biblioteca Universitaria una política decidida de **acceso abierto**.
10. Apoyar al **Consorcio de Bibliotecas Universitarias Andaluzas** como el mejor marco para dar servicios unitarios a las comunidades universitarias de Andalucía.
11. Promover la mayor integración de los servicios ofrecidos por la Biblioteca en las enseñanzas seguidas en la Universidad, de tal manera que el profesorado y los/as estudiantes tengan como prioritaria la **formación en competencias informacionales**.
12. Se regulará y ampliará la **organización de cursos** para docentes y estudiantes en la adquisición de competencias para el acceso y uso de la información.
13. Se promoverán las **visitas** guiadas a la Biblioteca, en horario regulado, para un mejor conocimiento de los fondos y procesos por parte de la comunidad universitaria.
14. Consolidar y difundir la relación de la Biblioteca Universitaria y la **política de investigación** de la Universidad de Huelva, fomentando su papel en el apoyo y difusión de la producción científica. De esa manera, se apostará por la función asesora del personal técnico de la Biblioteca Universitaria en torno a las **publicaciones de impacto, rankings, bases de datos y parámetros científicos**, insistiendo en el trabajo en **humanidades digitales, firma científica normalizada, perfiles científicos, altimetrías**, etc., como elementos fundamentales para la difusión y visibilidad de la producción científica.

15. Favorecer un mayor conocimiento de los **recursos electrónicos** suscritos por la Universidad, a fin de procurar un mayor y mejor uso de ellos para los objetivos científicos y académicos que son propios de la Universidad.
16. Apoyar el **Repositorio Institucional Arias Montano** como el gran depósito digital de la Universidad de Huelva, destinándole un personal específicamente dedicado y regulando en normativa la traslación de datos al mismo por parte de todos los órganos universitarios. Toda la producción científica, académica e institucional de la Universidad de Huelva deberá estar recogida en el repositorio Arias Montano.
17. Fomentar el **Repositorio Institucional Arias Montano** como elemento fundamental de la **transparencia** de la Universidad de Huelva y como instrumento básico de **transferencia** hacia la sociedad, centralizando en él los distintos portales actualmente existentes en la institución con cometido similar o semejante.
18. Promover, de acuerdo con los/as autores/as, **la publicación con licencias libres de TFGs, TFM's y trabajos de investigación** asimilables en el Repositorio Institucional Arias Montano según una política comprometida con el libre acceso.
19. Promover una política que favorezca la **donación de fondos privados** a la Biblioteca Universitaria, con el objetivo de la preservación, difusión y estudio de colecciones bibliográficas y documentales que, a juicio del personal bibliotecario, así lo merezcan.
20. Impulsar un **proyecto de digitalización** para los principales fondos documentales y bibliográficos de la Universidad de Huelva, con un presupuesto anual estable.
21. Insistir en la función asesora del personal técnico de la Biblioteca Universitaria en torno a las **publicaciones de impacto, rankings, bases de datos y parámetros científicos**.
22. Garantizar la **estabilidad del presupuesto** de la Biblioteca Universitaria para evitar los vaivenes y recortes en la política de adquisición de fondos y de suscripción de recursos electrónicos.
23. Tener como objetivo acercarse a la **media de personal funcionario** de las bibliotecas universitarias españolas.

Mejor financiación y eficiencia en la gestión

Programa abierto de gobierno

Elecciones 23 de junio

¡Participa!

INTERNACIONALIZACIÓN Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO

La Universidad de Huelva ha de abandonar el concepto obsoleto de Relaciones Internacionales e incorporarse a una nueva estrategia de proyección basada en el concepto de Internacionalización, que opera ya a escala nacional e internacional. En su *Estrategia para la Internacionalización de las Universidades Españolas 2015-2020*, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte define la internacionalización como “el proceso de integrar una dimensión internacional, inter-cultural y/o global en los objetivos, funciones (enseñanza/aprendizaje, investigación, servicios) y suministro de la educación superior”, considerándola un factor esencial para la mejora de la calidad y de la eficiencia de las universidades.

Habitualmente, la política de Relaciones Internacionales ha estado sólo centrada en la organización administrativa de la movilidad de estudiantes, dando prioridad al programa Erasmus, y en la articulación de programas complementarios a ella, como la oferta de créditos docentes en lengua extranjera. A pesar de ello, los/as estudiantes acogidos/as al programa Erasmus han descendido de manera importante en los últimos años, tanto en salida como en llegada. No se ha avanzado nada, además, con la firma de convenios marco con universidades extranjeras que nunca se han concretado con posterioridad en convenios específicos para la realización de actividades o el desarrollo de programas docentes, administrativos o investigadores conjuntos. Por otro lado, la política de Relaciones Internacionales ha sido concebida, en su mayor parte, como un proceso que afectaba exclusivamente al profesorado y a los/as estudiantes, excluyendo o minimizando la internacionalización del PAS. Por último, se ha entendido que los procesos de Internacionalización tenían un carácter estrictamente endógeno y no tenían por qué realizarse en consonancia con otros intereses del entorno social ni en colaboración con otras instituciones y/o entidades públicas o privadas.

En contraposición a estas políticas, en nuestro programa de gobierno la Internacionalización adquiere un protagonismo sustantivo. De hecho, supera su actual limitación al campo de la movilidad y el fomento de la enseñanza en lengua extranjera y encuentra su desarrollo a través de la transversalidad, la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria y la coordinación con el resto de áreas de trabajo de la Universidad, imbricándose también en las necesidades del entorno social, cultural y empresarial. En este sentido, entendemos que la Universidad de Huelva debe asumir un papel de liderazgo en los procesos de proyección e

imagen internacional de la provincia, especialmente en los espacios europeos, iberoamericanos, magrebíes y asiáticos, que constituyen su natural hinterland geoestratégico.

En consonancia con estos propósitos, la Internacionalización no puede ser entendida como un ámbito de trabajo independiente, sino como una filosofía de funcionamiento integral de la Universidad, en la que están implicados transversalmente todos los servicios y sectores de la comunidad universitaria (profesorado, estudiantes, PAS). Esta transversalidad, por lo demás, se sustenta sobre la idea de la “coordinación”: para alcanzar altas cotas de Internacionalización es preciso que exista una perfecta coordinación entre todos los vicerrectorados y direcciones, garantizando que todas las decisiones que se tomen en cada uno de ellos contemplen el favorecimiento de los mismos procesos de proyección exterior. Por ejemplo, la elaboración del POA debe incluir directrices que favorezcan los procesos de movilidad internacional del profesorado; de igual forma, la oferta de grado y posgrado debe diseñarse para facilitar la puesta en marcha de programas internacionales y estimular la captación de estudiantes de países extranjeros.

En materia de plurilingüismo, finalmente, es necesario implantar itinerarios plurilingües en la Universidad de Huelva, recogiendo las exitosas experiencias de las Facultades de Ciencias Empresariales y Turismo y de Ciencias de la Educación, con su Plan de Educación Plurilingüe (PEP). El Plan de Docencia en Lengua Extranjera, concebido principalmente para alumnado extranjero Erasmus, es preciso convertirlo en un verdadero programa de itinerarios plurilingües para estudiantes de nuestra Universidad. De hecho, la Universidad de Huelva es una de las pocas universidades españolas que no tienen ningún grado con itinerario plurilingüe. Ese objetivo contribuirá también a un mayor grado de formación e internacionalización de los/as estudiantes de nuestra Universidad.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

INTERNACIONALIZACIÓN Y PLURILINGÜISMO

1. **Sostener y ampliar el programa Erasmus+**, promoviendo e incentivando el aprovechamiento de todas las líneas de actuación del mismo para el profesorado, estudiantes y PAS.
2. Incrementar la **participación de la Universidad de Huelva en todos los programas de movilidad internacional actualmente existentes** y que afectan tanto al profesorado, como a estudiantes y PAS.
3. **Promover la formación del profesorado y del PAS en buenas prácticas en políticas de internacionalización** y atender a sus propias iniciativas en este campo.
4. Promover los **intercambios de movilidad internacional del PAS**.
5. **Adaptación de todos los procesos administrativos a la incorporación y acogida de estudiantes y profesorado extranjero** para grado, posgrado y títulos propios (matriculación, comunicación, recepción de documentos, etc.), perfeccionando, en especial, los procedimientos vinculados a la administración electrónica.
6. Promover el **desarrollo de la Enseñanza Virtual como estrategia para la incorporación de estudiantes y profesorado extranjero**.
7. **Realizar una difusión internacional de la oferta de grados, másteres, doctorados y títulos propios** de la Universidad de Huelva, poniendo especial énfasis en espacios estratégicos como **Europa, Iberoamérica, el Magreb y el Oriente Asiático**.
8. **Realizar una difusión internacional de la oferta de grados, másteres, doctorados y títulos propios** de la Universidad de Huelva, poniendo especial énfasis en espacios estratégicos como **Europa, Iberoamérica, el Magreb y el Oriente Asiático**.
9. Mejorar la participación en **ferias internacionales** y, especialmente, en **portales de difusión on-line, como, por ejemplo, Study Portals**.
10. Poner en marcha **titulaciones internacionales conjuntas e impartir en el extranjero, al amparo de convenios interuniversitarios, nuestra oferta de posgrado y títulos propios**.

PROGRAMA DE GOBIERNO

11. Poner en marcha, mediante convenios específicos, **programas de Doctorado in House**, especialmente diseñados para estudiantes extranjeros/as, fundamentalmente de Iberoamérica.
12. Estimular la **participación de los/as investigadores/as de la Universidad de Huelva en programas internacionales**, consolidando el apoyo administrativo a la solicitud y posterior gestión de proyectos.
13. Incentivar la **internacionalización de la producción investigadora y la incorporación/atracción de investigadores/as extranjeros/as a los grupos de investigación** de la Universidad de Huelva.
14. Incentivar la **organización de actividades de I+D+i que permitan la toma de contacto de investigadores/as de la Universidad de Huelva con grupos de investigación internacionales**.
15. Incorporar de modo proactivo a la Universidad de Huelva a **redes universitarias internacionales**.
16. Poner en marcha **programas de Movilidad Virtual**, MOOC (*Massive Online Open Course*) y OCW (*Open Course Ware*).
17. Promover, en colaboración con la Erasmus Student Network (ESN), **espacios de interacción con los/as estudiantes Erasmus** para que haya una integración real con los/as estudiantes de la Universidad de Huelva y se les ofrezca la posibilidad de practicar idiomas y conocer otras culturas.
18. **Colaborar con la ESN** a fin de proporcionar a los/as estudiantes Erasmus asesoramiento y actividades culturales y de integración en la comunidad universitaria onubense.
19. Elaborar y ejecutar un **Plan Propio de Plurilingüismo** que vaya mucho más allá del actual Plan de Docencia en Lengua Extranjera, y no sólo destinado en su mayor parte a alumnado extranjero Erasmus.
20. Implantar **itinerarios plurilingües en grados**, como posee la inmensa mayoría de las universidades españolas.
21. Organizar **programas de verano de inmersión en lengua española para estudiantes de países extranjeros**.

COOPERACIÓN AL DESARROLLO

1. Incentivar la **participación de la comunidad universitaria en las convocatorias de proyectos CUD** (Cooperación Universitaria al Desarrollo), aprovechando la financiación externa de agencias internacionales o agencias nacionales y autonómicas como la AECID y la AACID.
2. Desarrollar **actitudes proactivas** en organizaciones autonómicas y nacionales vinculadas a la CUD.
3. Establecer una **unidad de apoyo administrativo a la solicitud y gestión de proyectos CUD**.
4. **Mejorar el posicionamiento de la Universidad de Huelva en los rankings nacionales de CUD**, por ejemplo el ranking de OCUD. En el último informe, la Universidad de Huelva ocupa el lugar 43 de 52 universidades.
5. Promover, en el contexto de la política de Internacionalización de la Universidad de Huelva, **acuerdos específicos con países de bajo índice de desarrollo** para establecer **redes de docencia e investigación** con sus universidades.
6. Diseñar **másteres, títulos propios y cursos de especialización para la cooperación docente**, que se impartirán en países de Iberoamérica y el Magreb según el modelo seguido en las universidades internacionales españolas. Dicha docencia incidirá en temas de especial significación para el desarrollo, la sostenibilidad, la cultura democrática y la formación de profesionales de esos países.
7. Negociar con entidades de cooperación y empresas con interés preferente en Iberoamérica, el Magreb y el Oriente Asiático la **financiación de convocatorias de becas**.
8. Negociar con entidades de cooperación y empresas con interés preferente en Iberoamérica y el Magreb la **financiación de convocatorias de becas**.
9. Priorizar la **cooperación transversal**, en la que estén vinculados varios departamentos, grupos o servicios de la Universidad.
10. Introducir **protocolos de seguridad** en los desplazamientos que se realicen en virtud de los proyectos de cooperación.

PROGRAMA DE GOBIERNO

11. Procurar el **máximo aprovechamiento de los fondos**, mediante un exhaustivo control de la adecuación y resultados de los proyectos.
12. Reforzar la **presencia y la voz de la Universidad de Huelva en las entidades que trabajan en la cooperación al desarrollo** y participar de forma más intensa en sus proyectos.



Elecciones 23 de junio

¡Participa!

INFRAESTRUCTURAS Y SOSTENIBILIDAD

En Infraestructuras, es necesario tener muy claras las prioridades. La prioridad máxima de la Universidad de Huelva en esta materia es dotar y abrir la nueva ETSI, que se mantiene cerrada en la actualidad mientras, paradójicamente, se acometen otras obras de menor urgencia, condenando a una parte de la comunidad universitaria a transitar por la carretera entre Huelva y La Rábida. Para La Rábida, a fin de impedir que se convierta en una suma de edificios cerrados y abandonados, ha de diseñarse un plan de uso futuro, como campus de investigación y transferencia. A medio plazo, el edificio del Rectorado deberá estar en un edificio que se habilite en el centro de Huelva y que garantice la presencia institucional de la Universidad en la ciudad. Hay que empezar a negociar en tal sentido con las instituciones titulares de los edificios emblemáticos de la ciudad y planificar adecuadamente y con sensatez ese acondicionamiento recurriendo a subvenciones públicas.

Hoy, sin embargo, debemos trabajar por la finalización del nuevo edificio de Informática y Comunicaciones y por la futura construcción de una Residencia Universitaria y una nueva Biblioteca, pues la actual está falta de espacios y dotaciones para convertirse en el moderno Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) que nuestra Universidad necesita. También es necesario negociar la construcción de un nuevo comedor en la zona norte del campus de El Carmen y mejorar la calidad de la comida que se sirve en el actual. En general, ha de acometerse la definitiva transformación de este campus en una verdadera ciudad universitaria, activa y sostenible, dotada de los recursos y servicios que hoy tiene cualquier universidad de nuestro entorno. También es necesario diagnosticar y corregir las deficiencias de muchos edificios que, por su edad o falta de mantenimiento, presentan problemas importantes, tanto en El Carmen como en La Merced y en Cantero Cuadrado. En suma, la Universidad debe encaminarse hacia la apertura de los edificios pendientes, la renovación de sus infraestructuras, una gestión de espacios inteligentes y una adecuada y sostenible ordenación de la movilidad interna y externa de nuestros campus. Todo ello debe hacerse con un reforzamiento de la Oficina Técnica y con la devolución a ella de las competencias que le son propias.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. La gran prioridad de la Universidad de Huelva en el ámbito de las Infraestructuras debe ser llevar a cabo la **dotación del nuevo edificio de la ETSI** y completar el **traslado de la Escuela al Campus de El Carmen**. No puede mantenerse cerrado el edificio, condenando a las personas afectadas a seguir en carretera entre Huelva y La Rábida, mientras el Rectorado acomete otras obras que no son prioritarias.
2. Gestionar la adquisición del **mobiliario** de todos los laboratorios (docentes y de investigación) y el **equipamiento** de los laboratorios docentes de la ETSI.
3. De acuerdo con la Facultad de Ciencias Experimentales, los espacios que deje libres el Departamento de Ingeniería Química se utilizarán, junto con algunos espacios del nuevo edificio de la ETSI, para alojar provisionalmente al **Departamento de Ciencias Agroforestales**.
4. En el momento en que la situación económica de la Universidad lo permita, construcción de un **nuevo edificio anexo al de la ETSI** para poder alojar los despachos y los laboratorios docentes y de investigación del Departamento de Ciencias Agroforestales.
5. El **Campus de La Rábida** se convertirá en un **Campus de Investigación y Transferencia** de la Universidad de Huelva:
 - El aula Álvaro Alonso Barba se convertirá en un centro de formación y convenciones.
 - El resto de edificios se utilizará para:
 - ✓ Alojar a grupos de investigación con grandes necesidades de espacio (equipamientos de gran tamaño y/o muchos investigadores y personal técnico).
 - ✓ Sede de nuevos centros, observatorios e institutos de investigación.
 - ✓ Vivero de empresas, spin-offs y proyectos y contratos de I+D+i de la Universidad de Huelva.
6. Finalización del **nuevo edificio de Informática y Comunicaciones**.
7. Negociar la construcción de una **Residencia Universitaria** que dé servicio a la comunidad universitaria, profesorado invitado, estudiantes Erasmus, etc.

8. Negociar con la Junta de Andalucía la financiación de la construcción de una **nueva Biblioteca Universitaria** que pueda albergar el necesario Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI).
9. Estudiar las formas de financiación para la construcción de un **comedor en la parte norte del Campus de El Carmen**, que dé servicio a la comunidad universitaria de los centros ubicados en la zona.
10. Llevar a cabo un **estudio del estado de deterioro y necesidades** de cada uno de los edificios de la Universidad y elaborar un **plan de obras de acondicionamiento y mejora** para todos ellos. Acometer en el corto plazo las más urgentes en un plan de choque.
11. Mejorar las **condiciones de habitabilidad y trabajo** de los espacios e instalaciones.
12. Hacer del campus de El Carmen una verdadera **ciudad universitaria**, dotándola de los servicios que tiene cualquiera de las universidades de nuestro entorno y haciendo que sea un área apetecible para la vida diaria de la comunidad universitaria.
13. **Legalización** completa de todos los edificios del Campus de El Carmen.
14. Realizar un estudio de viabilidad y uso de las instalaciones del **Cabezo de La Almagra**.
15. Demolición de la denominada **"Casa del Coronel"**.
16. Mejorar y adecuar las infraestructuras deportivas para uso docente y servicio a la comunidad.
17. Reforzar la Oficina Técnica y convertirla en **Oficina de Supervisión de Proyectos**, dándole mayor protagonismo a su personal y haciéndole partícipe de los proyectos de Infraestructura que se acometan en la Universidad.
18. **Revisar los contratos con las empresas de servicios** en beneficio de la Universidad y su personal, garantizando que los **servicios subcontratados** cumplan con las condiciones acordadas y respondan a las necesidades que plantea la comunidad universitaria.
19. En la medida de lo posible, revisar la externalización acometida en determinados servicios y **apostar con transparencia por empresas del entorno** para contribuir al empleo y la consolidación del tejido productivo de la provincia.

PROGRAMA DE GOBIERNO

20. Trabajar con el objetivo de hacer de El Carmen un **campus sostenible e inteligente** con el propósito de reducir la huella de carbono que la actividad de nuestra universidad genera.
21. Sustitución progresiva de la **luminaria** por otra de tipo LED para ahorrar costes de consumo eléctrico.
22. Promover la **puesta en uso de las placas fotovoltaicas** del Aulario José Isidoro Morales y del Pabellón Administrativo Juan Agustín de Mora, para dotarlos de energía eléctrica, así como analizar el uso general de **placas para agua caliente**.
23. Continuar con el **programa SMARTUHU** de control-telegestión del consumo eléctrico.
24. Sustitución progresiva de los equipos de **climatización** más antiguos por otros más eficientes o más ecológicos.
25. Reducción del **consumo de agua** mediante instalación de dispositivos de ahorro en grifos y cisternas e instalación de contadores parciales como control de fugas.
26. Instalación de **fuentes de agua** en los edificios para reducir el consumo de agua embotellada y, como consecuencia, la producción de residuos derivados de los envases.
27. Mejorar la **gestión de los residuos** que genera la Universidad.
28. Se incluirán cláusulas relacionadas con la **eficiencia energética** en los procesos de contratación de equipos y servicios.
29. **Ordenación del tráfico de viales y zonas de aparcamiento** de vehículos en el campus con el objetivo de optimizar ambas cosas y recuperar espacios para peatones y bicicletas.
30. **Control inteligente de las zonas de aparcamiento** y señalización en tiempo real del grado de ocupación.
31. Favorecer la **mejora ambiental del Campus de El Carmen** primando la incorporación de especies autóctonas sostenibles.
32. Potenciar el **uso y disfrute del boulevard central del Campus de El Carmen** vinculándolo a la práctica físico-deportiva.

33. **Creación de espacios de *coworking*** en diversos edificios del campus de El Carmen equipados con **mobiliario y recursos tecnológicos adecuados para el trabajo en grupo**.
34. Dotación de **suficientes espacios para el estudio y trabajo individual**, especialmente en períodos de exámenes.
35. **Gestión y reserva de espacios inteligentes** (aulas, espacios deportivos, salas de *coworking*,...).
36. Renovación progresiva del parque de vehículos de la Universidad de Huelva, sustituyéndolos por **vehículos eléctricos**.
37. Diseño de un **plan de movilidad** sostenible, en colaboración con el Servicio de Actividades Deportivas, en el que se prime el uso de la bicicleta y los medios de transporte públicos sobre el uso del vehículo privado.
38. Promover acuerdos con el Ayuntamiento de Huelva para mejorar la conexión de los Campus de La Merced, Cantero Cuadrado y El Carmen con la **red de carriles bici** de la ciudad.
39. Instalar **aparcabicis** junto a cada uno de los edificios de la Universidad.
40. Promover acuerdos con EMTUSA para ofrecer a la Comunidad Universitaria un **Bono Universitario de Autobús**. Se estudiará también con esta empresa municipal la posibilidad de mejorar las conexiones con los distintos campus con la ciudad y entre ellos, especialmente con una línea que atravesase la ciudad y se dirija al Campus de El Carmen sin desviaciones ni rodeos.
41. Diseñar un plan de actuación, una vez oídas las asociaciones de personas con problemas de accesibilidad, para avanzar en la solución de los problemas que condicionan la **accesibilidad universal** y la autonomía personal contemplando acciones tales como: la cartelería en braille y en pictogramas, los planos de los diferentes campus en tiflotecnología o analizando la posibilidad de instalar sistemas portátiles (platinas) de bucle magnético en los auditorios para personas sordas.
42. Proporcionar espacios de uso compartido para las **asociaciones de estudiantes** en los distintos campus.
43. Acordar con las empresas adjudicatarias de comedores, cafeterías y *vending* la utilización de **alimentos saludables**.

Un Futuro con Ilusión



INFORMÁTICA, COMUNICACIONES Y ENSEÑANZA VIRTUAL

Una Universidad del siglo XXI, como debe ser la Universidad de Huelva, ha de apoyarse con pleno convencimiento en las tecnologías de la información y la comunicación. Nuestra Universidad no puede ser tibia en el uso de las TICs y este esfuerzo debe partir necesariamente de dar al personal del Servicio de Informática y Comunicación su protagonismo y responsabilidad en dicha materia, apoyándose en él para cualquier decisión de tipo técnico. No son comprensibles ni admisibles las privatizaciones previstas en este ámbito. El personal del servicio tiene una alta cualificación y ha de ser apoyado para que puedan prestar la adecuada atención a las personas usuarias.

La Universidad de Huelva tiene que ser puntera en sistemas de seguridad, uso de servicios en *cloud* y tecnología verde. Debe tener como horizonte un pleno apoyo a la docencia, a la investigación y a la administración electrónica. La finalización del nuevo edificio de Informática y Comunicaciones ha de ser un objetivo claro que oriente nuestros futuros esfuerzos. Por su parte, la Enseñanza Virtual ha de ser reforzada como un instrumento imprescindible para la expansión y calidad de nuestra docencia, y ha de ser dotada de los recursos técnicos y formativos que la hagan plenamente eficaz. La mejora y modernización de la plataforma *Moodle* ha de ser acometida con urgencia.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES

1. Restablecer un **clima laboral favorable** dentro del Servicio de Informática y Comunicaciones y entre el personal del SIC y el resto de la comunidad universitaria. Contar en todo momento con el personal técnico en la toma de decisiones técnicas.
2. **Cambiar la RPT del SIC** para que el acceso a Jefe o Jefa de Servicio sea por concurso específico en lugar de por libre designación.
3. Incremento paulatino del **presupuesto** anual del SIC hasta situarlo, al menos, en el promedio universitario español.

PROGRAMA DE GOBIERNO

4. Elaboración de un **Plan Estratégico Sectorial TIC** que emane del Plan Estratégico de la Universidad de Huelva.
5. Garantizar una **infraestructura TIC de alta disponibilidad** (24 x 365).
6. Puesta en **funcionamiento pleno de la nueva sala del CPD**: migración de servicios y traslado de servidores que aún no han agotado su vida útil.
7. **Trasladar a la nueva sala del CPD los servidores** situados en la Biblioteca Universitaria, garantizando así su disponibilidad.
8. En la medida en que la situación económica de la institución lo permita, **finalización del nuevo edificio de Informática y Comunicaciones**.
9. Continuar con la **virtualización de servidores**, que permitirá aumentar la disponibilidad de los servicios.
10. Implantar **sistemas de escritorios virtuales para PAS, PDI y determinada docencia** en aulas de informática.
11. Implantar **nuevos sistemas de backup** que garanticen de forma eficiente el respaldo de toda la información gestionada por la institución.
12. **Garantizar la disponibilidad del puesto de trabajo**, a partir de herramientas como la virtualización de escritorios y una atención al usuario capaz de responder en un corto tiempo ante las incidencias que puedan producirse. Estas medidas redundarán en una mayor productividad del personal, en un incremento de la calidad y disponibilidad de los servicios prestados por la Universidad y en la salvaguarda de la información que se genera y almacena de forma local en estos puestos de trabajo.
13. Elaborar un **Plan de Contingencias TIC** para garantizar que se pueda recuperar la infraestructura de TI dentro de los plazos y con el nivel de servicio acordado y necesario para nuestra organización. Apuesta por la adopción generalizada de **servidores de copias de seguridad y restauración** frente a desastres.
14. **Potenciación del papel del SIC en la selección y contratación de productos y servicios tecnológicos**. El papel de los servicios

de Informática está evolucionando, no centrándose exclusivamente en la prestación de servicios directos, pues está aumentando gradualmente su responsabilidad en la selección, negociación y contratación de servicios, así como en la monitorización de los niveles de servicio. Por ello, prestará **asesoramiento técnico en la adquisición de hardware y software**.

15. Defensa frente a las **ciberamenazas**. Creación en la Universidad de Huelva de un **Comité de Seguridad**, formado por responsables de los ámbitos tecnológicos, jurídicos y de determinados servicios. Esto supone un cambio cultural en nuestra Universidad respecto a la seguridad de la información, que contará con el respaldo de todo el Consejo de Dirección de nuestra Universidad.
16. Definir **políticas de seguridad y normas de uso correcto de la red de datos**.
17. Plena **adecuación al Esquema Nacional de Seguridad (ENS) y al Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI)**, ambas de obligado cumplimiento desde enero de 2014.
18. **Desarrollo normativo de la LOPD** para nuestra institución. Revisión de los archivos inscritos en la AEPD.
19. Análisis de las implicaciones del **Reglamento Europeo de Protección de Datos**.
20. **Análisis de las Leyes 39/2015**, del Procedimiento Administrativo Común, y 40/2015, del Régimen Jurídico del Sector Público: implicaciones en el ENS/ENI.
21. De forma inminente, implantar en la Universidad de Huelva el **servicio SAT-INET** (Servicio de Alerta Temprana de Internet) del CCN-CERT (Centro Criptológico Nacional - Equipo de Respuesta ante Emergencias Informáticas). Este servicio permite la detección en tiempo real de las amenazas e incidentes existentes en el tráfico que fluye entre la red interna de la Universidad e Internet. Su misión es detectar patrones de distintos tipos de ataque y amenazas mediante el análisis del tráfico y sus flujos.
22. A medio plazo, implantar otras **herramientas de seguridad más avanzadas**, como CARMEN, para la detección de ataques avanzados (APTs) y LUCÍA, para la gestión de incidentes de seguridad. Ambas herramientas desarrolladas por el CCN-CERT.

23. Implantar un **antispam perimetral** que evite que nuestros servidores se conviertan en emisores de spam debido a ataques *phishing*.
24. Para los estudiantes, prestar, mediante **cloud** híbrida (pública-privada), servicios avanzados de correo electrónico, **hosting** para proyectos, almacenamiento y herramientas colaborativas. En el caso de los servicios de **cloud** pública que decidan adoptarse, se llevarán a cabo con la seguridad jurídica necesaria.
25. Para el PDI y PAS, prestar, mediante **cloud** privada alojada y gestionada por la propia Universidad, **servicios avanzados de correo electrónico, almacenamiento privado y herramientas colaborativas de apoyo a la investigación y la docencia**. Este modelo garantiza la seguridad y privacidad de los datos de docentes, investigadores y personal de administración y servicios.
26. Trabajar a favor de una **tecnología verde** (*green IT*).
27. Se incluirán **cláusulas relacionadas con la eficiencia energética en los procesos de contratación** de equipos y servicios informáticos.
28. Ofrecer **servicios de alojamiento** (*housing*) de equipos a los grupos de investigación, lo que redundará en un ahorro energético, ya que la sala del nuevo CPD consume menos energía en la climatización que los espacios que actualmente albergan los equipos informáticos que utilizan los grupos de investigación.
29. Mejorar los **medios tecnológicos de apoyo a la docencia**:
 - Elaborar un **plan de renovación periódica del equipamiento de aulas**.
 - **Licenciamiento de todo el software** que se usa en aulas de informática.
 - **Sustitución de las mesas tecnológicas del Aulario José Isidoro Morales** por otras del mismo tipo que el resto de aularios.
 - Renovación progresiva del **parque de videoproyectores**.
30. Realizar una gestión integral de los **medios multimedia** de la Universidad que incluya formación y soporte técnico:
 - Salas de videoconferencia.
 - Videoproyectores.
 - Sistemas de audio.

- Medios de difusión, recuperando la red de pantallas que daban información sobre eventos y actividades de la Universidad.
31. Puesta en marcha de un **Portal de Datos Abiertos** e interconexión con el Portal de la Transparencia. Debe incrementarse la cantidad de información disponible y en formatos de datos abiertos y tratables de forma automática. Estos dos portales son fundamentales para garantizar la transparencia, el buen gobierno, la rendición de cuentas y la colaboración con la sociedad.
 32. Creación y puesta en marcha de la nueva **web institucional** que dé cabida a las webs de los servicios, centros y departamentos de la Universidad de Huelva. Apuesta por el plurilingüismo en idiomas estratégicos (árabe, chino, etc.).
 33. Impulsar la modernización y mejora de la **Administración Electrónica**, para que sea más comprensiva e intuitiva para los/as usuarios, evite duplicidades y facilite una gestión eficaz y efectiva de la docencia y la investigación:
 - Adecuación a las leyes 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común, y 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.
 - Incremento de los procedimientos disponibles.
 - Mejorar los existentes para que sean más usables.
 - Dar solución a la firma digital de actas.
 34. **Bussiness Intelligence**. Puesta en marcha de un Data Warehouse: un sistema integrado de información orientado a facilitar el análisis y la consulta de datos e indicadores universitarios integrados en tableros de mando que, por una parte, permita dar respuesta a los requerimientos de información procedentes de diversos organismos externos a la Universidad y, por otra, sirva de apoyo en los procesos de toma de decisiones en los ámbitos de planificación y dirección universitaria, en los que es fundamental realizar un análisis completo e histórico de la información disponible.
 35. Creación de una **unidad de desarrollo** para dar solución a las pequeñas aplicaciones que se necesitan en la Universidad.
 36. Implantar políticas que tengan como objetivo **participar y liderar proyectos TIC** con otras universidades y organismos.

37. Impulsar la adopción de **software libre**, potenciando la OSL-UHU (Oficina de Software Libre) y respetando a la vez las necesidades de software propietario. Apuesta por la formación y la disminución de la curva de aprendizaje y del coste de propiedad.
38. Mejorar la **atención a las personas usuarias** mediante la adopción y puesta en marcha del **marco de gestión ITIL**, con mejores prácticas y recomendaciones para la administración de servicios de TI.
39. Implantar un servicio de **adquisición centralizada y normalización de equipos** que permita adquirirlos completamente instalados y configurados. Será obligatorio utilizar este servicio para adquirir cualquier equipo con cargo a una unidad de gasto de un servicio, departamento o centro. Se trata de una medida que, además de conseguir un evidente ahorro en las compras, facilitará el mantenimiento de los equipos.
40. Construir un **inventario del equipamiento hardware/software** que utiliza el PAS de la Universidad de Huelva. En la actualidad no existe, lo que dificulta enormemente la resolución de incidencias.
41. **Cambiar la herramienta de gestión de incidencias** (Sirius), por otra más moderna que ofrezca a la dirección del SIC un cuadro de mandos más avanzado.
42. **Centralizar la atención a las personas usuarias** en el Alan Turing. El nuevo edificio acogerá al resto de las áreas del SIC y tendrá muy limitado el acceso a las personas ajenas al mismo por razones de seguridad física.
43. **Mejorar las competencias TIC** de la comunidad universitaria mediante cursos de formación.
44. Proporcionar a los usuarios **manuales y FAQs sobre las herramientas** que se ponen a disposición de los usuarios y las usuarias.
45. Incluir las **redes sociales** de mayor uso como canal de comunicación entre el SIC y la comunidad universitaria. Monitorización y análisis de sentimiento y percepción de la Universidad de Huelva en las redes.
46. Desarrollo de una **app para dispositivos móviles** para avisos y accesos a servicios e información.

47. Potenciación de la **red WiFi** y **ancho de banda** de la red.
48. **Mejora de la eficiencia y velocidad de la infraestructura de red mediante la puesta en marcha de las Redes Definidas por Software (SDN)**. Esta novedosa tecnología, basada en la re-programación dinámica de los sistemas de gestión de red, permite provisionar y manejar cargas de tráfico de manera más eficiente, bajo demanda, pudiendo definir y modificar en tiempo real una infraestructura completa basada en perfiles de aplicaciones, necesidades de rendimiento, horarios, etc. De esta manera se consigue que las redes sean más abiertas, programables e integradas a las aplicaciones sin comprometer su fiabilidad o seguridad.
49. **Mejora de la calidad del correo electrónico** de la Universidad mediante una mejora de recursos hardware y a través de la realización de una Auditoría RACE (Red Avanzada Correo Electrónico Rediris-RACEv2), que recoge las mejores recomendaciones para diseñar, configurar y gestionar un Servicio de Correo Electrónico desde el punto de vista de la excelencia en la calidad del servicio.
50. Realizar un **punto de entrada centrado en los/as usuarios/as**, que permita acceder a todos los servicios disponibles de una manera intuitiva. Acceso a toda la información disponible de cada usuario/a según su perfil: estudiante/PDI/PAS.



ENSEÑANZA VIRTUAL

1. Crear un **repositorio de recursos educativos digitales**.
2. **Mejorar las competencias TI del profesorado y PAS** de la Universidad mediante formación especializada y soporte técnico para la generación de contenidos multimedia de calidad.
3. **Reforzamiento del personal técnico del Servicio de Enseñanza Virtual** para dar soporte a la grabación y edición de clases.
4. Desarrollo de procesos de **asesoramiento y formación en buenas prácticas en docencia con apoyo virtual**, a nivel de centros. Foros de debate. Incentivos a las mejores prácticas.
5. **Difusión de los casos de éxito y de buenas prácticas en docencia con apoyo virtual**. Ofrecer la posibilidad a los docentes de difundir esos recursos de forma abierta (OCW, *Open Course Ware*).
6. Potenciar y facilitar la docencia y la investigación a través de **portafolios electrónicos, gestores de proyectos, entornos de trabajo colaborativos online**, así como salas virtuales para el desarrollo de reuniones por videoconferencia y seminarios web (webinars), analizando las funcionalidades que ofrecen las múltiples herramientas tecnológicas que existen en la actualidad.
7. **Mejorar de manera urgente el funcionamiento de Moodle**, garantizando la disponibilidad (24 x 365) de este servicio.
8. Incentivar la creación y difusión de materiales multimedia, audiovisuales y en red, especialmente orientados a **estudiantes con diferentes tipos de necesidades educativas**.

EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO

Aumentar la capacidad de la Universidad de Huelva para mejorar el futuro laboral de estudiantes y egresados/as es un compromiso que tiene que ser prioritario. La firme voluntad para convertir este compromiso en una realidad tangible se cimenta en la obligación que tienen todos los entes del sector público de poner a disposición de la sociedad las políticas necesarias para paliar las enormes cifras de paro juvenil hoy existentes. En el caso de nuestra Universidad, el 54% de los/as egresados/as se encuentra sin trabajo. Una institución como la Universidad de Huelva no puede permanecer impasible ante esta situación cuando, además, el 85% de la población juvenil menor de 29 años no tiene las condiciones materiales necesarias para emanciparse y alcanzar una vida independiente y plena.

Por estos motivos, el empleo y el emprendimiento deben ser partes fundamentales de las políticas con vocación de servicio público que ponga en marcha el próximo equipo de gobierno de la Universidad. No sirve cualquier empleo, sino un puesto de trabajo digno, que suponga la continuación de un itinerario formativo, que sea el fruto de una orientación laboral coherente y que aporte a quien lo desempeña la satisfacción de poder dar a la sociedad los resultados de una preparación y capacitación de calidad. La búsqueda del empleo más adecuado no puede sustentarse, en nuestros días, en una actitud pasiva ante los agentes empleadores, sino que exige de la población joven una postura emprendedora e innovadora: necesitamos lanzar nuevas ideas, explorar nuevos nichos de empleo y ser originales y creativos en el acceso al mercado laboral. El autoempleo es una de las líneas de actuación en las que la Universidad debe insistir, además de en sus tradicionales servicios de información, orientación e inserción. Para ello han de modernizarse completamente los recursos universitarios en el ámbito del empleo y el emprendimiento, acogiendo proyectos que cuentan con éxito en países y Universidades de nuestro entorno y que suponen una nueva relación entre los/estudiantes y el tejido empresarial.

Nada de esto puede lograrse con una Universidad situada al margen de su entorno o vinculada de forma obsoleta con las empresas e instituciones con las que es necesario relacionarse de manera más dinámica. Es necesario celebrar una Feria de Empleo anual en nuestras instalaciones, como hacen otras Universidades más emprendedoras, así como ampliar el panorama de prácticas externas y facilitar económicamente a los/as estudiantes que puedan realizarlas fuera de nuestras fronteras. La Universidad de Huelva debe velar por la actualización y modernización de sus recursos de empleo y ha de ser imaginativa a la hora de buscar la mejor relación con las empresas, trabajando, de forma leal y comprometida, por la mejor inserción laboral de sus egresados/as y, por supuesto, por la calidad y no precariedad de los puestos que ocupen, extremo que a veces se olvida.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. Implantar el **Programa de Formación Dual**. El alumnado realizará parte de su formación (no reglada) en la empresa, con el objetivo de mejorar su formación práctica y facilitar su empleabilidad.
2. Crear la figura del **Corporate Student**, estudiante de último curso que simultanea estudio y trabajo con contrato en empresas cooperantes (Cooperative firm).
3. Incrementar la **visibilidad de estudiantes 10C** en los actos y proyectos de la Universidad de Huelva.
4. Definir un **catálogo de competencias transversales comunes** para todos/as los/as estudiantes de la Universidad de Huelva.
5. Establecer **mecanismos de aprendizaje entre iguales** para el desarrollo de competencias transversales.
6. Poner a disposición de los/as estudiantes **formación complementaria, presencial u on-line** adaptada a sus necesidades: nuevas tecnologías, escritura de textos profesionales, escritura de artículos científicos, tránsito a la vida profesional, comunicación oral, entrevistas de trabajo, competencias lingüísticas, etc.
7. Para potenciar el desarrollo de habilidades y conocimientos de los/as estudiantes y egresados/as en materia de **emprendimiento y creación de sus propias empresas**.
8. Difundir entre los colectivos de estudiantes y PDI los **servicios que ofrece la Universidad de Huelva en materia de emprendimiento**.
9. Realizar actuaciones que den como resultado la **puesta en marcha y/o consolidación de iniciativas emprendedoras del alumnado egresado**, articulándolas a través de acciones de Responsabilidad Social Corporativa de organizaciones que asuman este reto: apadrinamiento empresarial, coaching, mentoring, counseling, a los emprendedores y alianzas empresariales.
10. Impulsar **premios e iniciativas para fomentar el emprendimiento** en los diferentes campus.
11. Apoyar, como principio transversal en materia de empleo, la construcción de **marcas personales/profesionales** de estudiantes de la Universidad de Huelva (branding) y la consolidación de la misma a través de elementos de e-reputation.

12. Potenciar las **empresas de base tecnológica**, *Spin-off*, EBTs, y *Start-Ups*, que existen en la actualidad y crear una “junior empresa” nueva cada año, utilizando, por ejemplo, mecanismos tales como los viveros de empresas.
13. Desarrollar actividades que permitan **aumentar el conocimiento y las oportunidades de los/las egresados/as**.
14. Reorganizar y optimizar la actividad del **Servicio de Empleo**, aumentando tanto la calidad como la cantidad de las ofertas de prácticas y empleo gestionadas.
15. Organizar una **Feria de Empleo** anual en la Universidad de Huelva.
16. Estrechar la colaboración del Servicio de Empleo de la Universidad de Huelva con los centros en la **gestión de las prácticas externas**, tanto curriculares como extracurriculares (incluido el SAS).
17. Implementar el **Programa de Prácticas UHU**.
18. **Colaborar activamente con los Servicios de Empleo de la Junta de Andalucía** y otros.
19. Crear el **Programa Campus-Connect** de manera que se facilite el trabajo conjunto entre alumnado de diferentes titulaciones.
20. Implantar el **UHUPortafolio electrónico** para visibilizar los itinerarios formativos del alumnado que lo desee.

Vocación de servicio público

Programa abierto de gobierno

Elecciones 23 de junio

¡Participa!



María Antonia Peña Guerrero



www.mariaantoniapeña.es

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

La Extensión Universitaria es una de las mejores vías de transferencia que tiene la Universidad en su relación con la sociedad y aporta presencia, visibilidad y conexión con sus instituciones, empresas y habitantes. Dentro de ese concepto entran muchas manifestaciones académicas, editoriales, culturales y deportivas que han de llevarse a cabo con espíritu abierto y colaborador, pues una acertada política de alianzas hará que la mayoría de los recursos necesarios para su organización proceda de financiación externa. Para ello hace falta gestión e implicación con los organismos y empresas del tejido social y productivo.

Hace falta creer, ante todo, en el papel de liderazgo que la Universidad ha de asumir como modelo de una cultura dinámica, innovadora y complementaria de la ofrecida por otras instituciones, y que no tenga la tentación de competir en el ámbito de una cultura comercial. Ha de ser referente de una vida saludable y deportiva, en la que la actividad física sea un ingrediente fundamental de la formación integral de la persona. La vida saludable es la promoción del deporte de base, pero también el compromiso por una sana alimentación, por un estado psicológico equilibrado y por una interacción positiva con el medio natural.

En política de publicaciones, que es el instrumento básico de difusión del conocimiento generado en la Universidad, el principal reto del Servicio de Publicaciones ha de ser el de convertirse por fin en una verdadera Editorial Universitaria, con una política coherente y con un nuevo sistema de dirección de colecciones. Ha de cumplir todos los parámetros exigidos por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) para que las publicaciones de la Universidad de Huelva sirvan para la obtención de acreditaciones y sexenios por parte de nuestro profesorado y personal investigador, cosa que actualmente no sucede.

Y, además, como institución con vocación de servicio social, la Universidad de Huelva ha de renovar el Aula de la Experiencia para que sea un instrumento eficaz de conexión con la sociedad y sirva para acercar la Universidad a sectores especialmente comprometidos con una búsqueda desinteresada del conocimiento. Por eso el Aula de la Experiencia es uno de los proyectos más gratificantes de las Universidades actuales. Hace falta corregir el descenso en número del alumnado sufrido en los últimos años, reestructurar el plan de estudios para adecuarlo a sus demandas y necesidades, reforzar los intercambios intergeneracionales y dignificar el trabajo del profesorado. Hoy, los 55 años que se exigen para matricularse suponen una edad perfecta para buscar en la cultura universitaria un elemento imprescindible para una vida plena.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

CULTURA UNIVERSITARIA

1. **Impulsar la oferta cultural** de la Universidad de Huelva asumiendo un liderazgo en el entorno, con una programación regular, bien difundida, diversa en géneros y modalidades y complementaria de otras programaciones, sin sucumbir a la tentación de competir en el mercado.
2. Diseño de una oferta de verdadera **cultura universitaria, innovadora, alternativa**, joven, dinámica, no comercial, y que dé espacio a creadores que no tienen voz en los circuitos masivos.
3. Potenciar la programación de la **microsala** para apoyar este tipo de cultura innovadora, joven, de pequeño formato y necesitada de proyección.
4. Crear la **tarjeta cultural y deportiva universitaria para estudiantes**, con descuentos o acceso libre a la programación cultural de la Universidad, instalaciones deportivas propias y externas y eventos organizados por instituciones de la provincia y otras Universidades públicas andaluzas.
5. Tener una presencia proactiva en el **Proyecto Atalaya**, coordinado por las 10 universidades públicas andaluzas y la Junta de Andalucía, liderando nuevos programas culturales de interés para la cultura contemporánea.
6. Llevar el certamen fotográfico **Contemporarte** a zonas estratégicas para la difusión internacional de la Universidad de Huelva, como el Magreb y, en la medida en que la financiación lo permita, Iberoamérica.
7. Abrir la **Sala de Exposiciones** de Cantero Cuadrado, una de las más valoradas de la provincia por los artistas plásticos y desgraciadamente cerrada, abriéndola con el mayor horario posible.
8. Incrementar la relación con las manifestaciones culturales que aportan cultura a la Universidad sin necesidad de esfuerzo presupuestario (Festival de Cine Iberoamericano, Festival Latitudes de Fotografía, Otoño Cultural Iberoamericano), siendo **sede permanente** de las mismas.
9. Insistir en la oferta cultural ya consolidada (Cantero Rock, Muestra de Teatro Universitario, Presencias Literarias) y **revitalizar** los ciclos que lo necesitan (Arquitectura y Música).

10. Convocar, en colaboración con los ayuntamientos de la provincia, los **premios literarios y artísticos** de la Universidad de Huelva.
11. Organizar el programa de **Cursos de Verano** en la provincia. Éstos deben ser, como en otras universidades, un instrumento útil de formación complementaria, a cargo de especialistas en las distintas materias, y una vía de presencia y visibilidad imprescindible en el ámbito provincial.
12. Diseñar una oferta cultural por **trimestres**, en la que se difunda de manera unitaria una programación a medio plazo.
13. Apoyar el **coro de la Universidad de Huelva**, darle una dirección estable y profesionalizada y procurarle visibilidad dentro y fuera de nuestras fronteras.
14. Cambiar el espacio del **Ciclo Arquitectura y Música** a emplazamientos cerrados sin ruido ambiental y sin necesidad de gastar el presupuesto en equipos de sonido, aumentando a cambio el número y la calidad de los conciertos.
15. Promover el ciclo de **Presencias Literarias** con autores y autoras de contrastada calidad.

ESTILOS DE VIDA SALUDABLE, ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE

1. Fomentar **el estilo de vida saludable y la práctica de las actividades físicas y deportivas** como distintivo de la Universidad de Huelva.
2. Creación de una **Comisión transversal para la promoción de la práctica físico-deportiva** en la Universidad de Huelva. Esta comisión debería estar integrada por un/a representante del Servicio de Actividades Deportivas, el/la coordinador/a de área de Didáctica de la Expresión Corporal, un/a profesor/a del equipo docente del grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, un/a técnico/a del Servicio de Infraestructuras y dos representantes de estudiantes (un hombre y una mujer).
3. Potenciar el **uso y disfrute de la zona central del Campus de El Carmen por medio de la práctica físico-deportiva**. Se desarrollará un **círculo biosaludable** completo con instalaciones para la práctica física, así como con elementos de información medioambiental, patrimonial y de la salud, en colaboración con instituciones relacionadas con este tema.
4. Fomentar el desplazamiento activo en **bicicleta**, en colaboración con el Aula de Sostenibilidad. Hace falta renovar y ampliar el sistema de préstamo,

aumentar el número de plazas de aparcamiento de bicicletas y poner en ellas métodos seguros, así como ampliar el stock de bicicletas disponibles.

5. Construcción de un **campo de fútbol/rugby de césped artificial**, como los que ya existen en las universidades de nuestro entorno.
6. Diagnosticar y corregir las **deficiencias de infraestructura del Pabellón de Deportes Príncipe de Asturias** y comprometerse con su mantenimiento. La existencia actual de goteras en un pabellón deportivo es algo insostenible.
7. Mejora del **pavimento de la pista exterior** del campus de El Carmen, así como mejora de su **cierre perimetral**.
8. Aumentar la **limpieza** del Pabellón de Deportes Príncipe de Asturias.
9. **Potenciar y difundir la oferta del Servicio de Actividades Deportivas**, dinamizando la práctica deportiva de los tres sectores de la comunidad universitaria, con incidencia especial en profesorado y PAS, que en comparación aún presentan bajos niveles de actividad física y deportiva.
10. Aumentar la oferta del Servicio de Actividades Deportivas por medio de **convenios con instituciones externas**. Serían ejemplos de ello las prácticas de entrenamiento funcional, orientado a la mejora de la condición física, y la apuesta por **nuevas tendencias en la práctica físico-deportiva** con alta aceptación entre mujeres: pilates, zumba, body balance, body pump, body combat...
11. Revisar los convenios actuales con los **clubs deportivos federados** de la provincia de Huelva, de cara a la optimización de las sinergias existentes en promoción del deporte y campeonatos universitarios.
12. Promover convenios de la Universidad con federaciones o entidades para facilitar el acceso a **titulaciones deportivas oficiales** en diversos ámbitos de la práctica deportiva.
13. Fomentar la **participación de personas con discapacidad** en el deporte adaptado mediante la colaboración con las asociaciones onubenses y favorecer la enseñanza de estas actividades entre los/as estudiantes, al mismo tiempo que se amplía el voluntariado en este campo.
14. Fomentar el deporte universitario a través de la creación de **Escuelas Deportivas Universitarias**, específicas en función de la demanda de los/as estudiantes, con discriminación positiva hacia las preferencias de la **población femenina**.

15. Aumentar la promoción del **ajedrez** en la Universidad de Huelva como práctica deportiva de primer orden en la actividad intelectual de la comunidad universitaria.
16. Construir un **rocódromo** en el campus de El Carmen para la práctica de la escalada deportiva, en colaboración con la Federación Española de Deportes de Montaña y Escalada.
17. Creación de una **Escuela de Escalada** en colaboración con la Sociedad Excursionista de Huelva, y una **Escuela de Espeleología** como oferta deportiva de la Universidad de Huelva.
18. Ampliar la oferta de **actividades náuticas**, como sello diferenciador de la práctica deportiva de la Universidad de Huelva, en colaboración con el Real Club Marítimo de Huelva y el C. D. Piragüismo Tartessos Huelva. Una provincia marítima como Huelva debe tener una Universidad volcada en la náutica y los deportes acuáticos.
19. **Construcción de una pista de Voley-Playa**, con la formación de un equipo femenino y otro masculino que representen a la Universidad de Huelva.
20. Destinar un presupuesto específico a la **financiación del material fungible deportivo** y un sistema consensuado de compra, gestión y almacenamiento del mismo.
21. Firmar acuerdos institucionales de mayor alcance para la utilización de **instalaciones deportivas externas** (Estadio Iberoamericano de Atletismo Emilio Martín, El Saladillo, Club de Tiro Asirio, etc.) para la docencia y actividades del SAD sin que suponga un coste significativo para la Universidad de Huelva
22. Crear la **tarjeta cultural y deportiva universitaria para estudiantes**, con descuentos o acceso libre a la programación cultural de la Universidad, instalaciones deportivas propias y externas y eventos organizados por instituciones de la provincia y otras Universidades públicas andaluzas.
23. Mayor implicación para la firma de convenios que favorezcan la promoción de la **actividad física y deportiva en el medio natural** y el aumento necesario de su logística y seguridad.
24. Ampliación de los convenios para el **prácticum** de los/as estudiantes en los itinerarios docentes de Actividad Física y Salud, Entrenamiento Deportivo y Actividad Física en el Medio Natural.

25. Recuperación y fortalecimiento de la **Uniliada** como medio de promoción de la práctica deportiva en los centros de enseñanza secundaria de la provincia y como fortalecimiento de la imagen de la Universidad de Huelva en el futuro alumnado universitario. Es necesario incrementar estas acciones tanto por el fomento del deporte como por la captación de estudiantes ante el grave descenso de su número en los últimos años.
26. Apoyar el *Proyecto de colaboración intergeneracional* desarrollado entre el Departamento de Didácticas Integradas y la Concejalía de Cultura y Deportes del Ayuntamiento de Huelva, aportándole mayor visibilidad y fortaleza, e impulsar la creación de **gabinetes de orientación y prescripción de la actividad físico-deportiva y orientación psico-social**, para toda la comunidad universitaria y el Aula de la Experiencia.
27. **Colaborar de forma multidisciplinar** con los Colegios de médicos, de fisioterapeutas, de enfermeros y de psicólogos para la creación de estos gabinetes de orientación y prescripción de la actividad físico-deportiva.
28. Potenciar en la Universidad de Huelva **jornadas y ferias** que tengan como base la práctica físico-deportiva.
29. Acordar con las empresas adjudicatarias de comedores, cafeterías y *vending* la utilización de **alimentos saludables**.
30. Recoger el testigo de la recomendación de la Oficina del Defensor del Pueblo Andaluz en relación a la problemática de “El exceso de mortalidad y morbilidad detectado en varias investigaciones en la Ría de Huelva” y constituir un **Foro de Salud Pública de la Ría de Huelva** que suponga un canal estable de comunicación e intercambio de información sanitaria entre los distintos organismos de la Junta de Andalucía, los grupos de investigación y las asociaciones ciudadanas más representativas de la sociedad de Huelva.

EDITORIAL UNIVERSITARIA

1. Conversión del Servicio de Publicaciones en **Editorial Universitaria**.
2. Se definirá de manera clara la **política editorial de la Universidad de Huelva**, requisito necesario para la acreditación científica de obras y sus autores y autoras.
3. Se trabajará para que las colecciones de monografías de la Universidad de Huelva obtengan el **Sello de Calidad en Edición Académica** (*Academic Publishing Quality*) certificado por la ANECA y la FECYT, imprescindible hoy en la unión del mundo editorial y el de la evaluación científica. Es necesario decir que la **Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI)** sólo tendrá en cuenta a partir de 2018 las obras publicadas en colecciones que cuenten con este sello.
4. Para lograr ese objetivo, se cumplirán los **parámetros exigidos por la ANECA y la FECYT** en torno a: inclusión de la figura de Director/a de colección, comité asesor de colección, internacionalización, inclusión de metadatos, difusión de reseñas científicas, etc.
5. Debe abandonarse, pues, el modelo obsoleto de Consejo Editorial que en estos cuatro últimos años ha establecido la Universidad de Huelva (y que no se ha reunido en todo ese tiempo) y adoptar **un moderno sistema de dirección de colecciones**, para lograr la evaluación positiva de nuestra producción científica. Seguir con el sistema actual equivaldría a obstaculizar la **acreditación del personal investigador** que opta por publicar en la Universidad de Huelva.
6. Se priorizarán las **colecciones bibliográficas vivas** de la Universidad de Huelva que cumplan el requisito de la ANECA-FECYT de publicar tres números al año, gestionándose la consecución de su certificación. Actualmente sólo cumplen los parámetros la Bibliotheca Montaniana y las colecciones Arias Montano y Manuel Siurot.
7. Se apoyará a la Biblioteca de Estudios Juanramonianos y a la Biblioteca Biográfica del Renacimiento Español para que, en tres años, obtengan el **Sello de Calidad** en Edición Académica para colecciones universitarias.
8. Se gestionará con la Junta de Andalucía una **financiación específica** para las publicaciones de la Universidad de Huelva, dado que la Direc-

ción General de Universidades va a abrir una línea de financiación propia para la edición universitaria que cumpla, de acuerdo con lo anterior, unos criterios de calidad e impacto.

9. Se apostará decididamente por la **edición digital** de las revistas como formato de difusión de la actividad científica.
10. En consecuencia de lo anterior, se reactivará el **Open Journal System** (OJS) como instrumento de gestión integral de las revistas científicas después de cuatro años en los que no se ha actualizado el programa.
11. En esa línea, se adoptará la nueva versión de Open Journal System para la edición de las revistas científicas de la Universidad de Huelva. Más allá de los PDFs que hoy están colgados, esta versión permitirá **la edición online y la inclusión de metadatos**, lo que aumentará la visibilidad y el impacto de los artículos.
12. Se incluirán las revistas científicas de la Universidad de Huelva en el **Directory of Access Journal** (DOAJ), portal de publicaciones en acceso abierto de alto estándar de calidad.
13. Para ello, se intensificará en la medida de lo aconsejable la **política de Libre Acceso** de la Universidad de Huelva.
14. Se implantarán en los artículos de todas las revistas el **ISSN electrónico** y el **DOI**, requisitos imprescindibles para que sean citados con validez. De esa forma se aumentarán los **niveles de impacto para las evaluaciones científicas**, crecerá la visibilidad de nuestra producción y subiremos en los rankings académicos, actualmente muy desfavorables para la Universidad de Huelva.
15. Se establecerá un **plan estratégico** específicamente dedicado a las publicaciones de la Universidad de Huelva para que los artículos de revistas, principalmente, y las monografías amplíen sustancialmente su presencia en bases de datos, repositorios y canales de distribución, para multiplicar sus índices de impacto.
16. Se realizará un informe del **impacto de las revistas científicas** de la Universidad de Huelva y se trabajará con los criterios de documentalistas destinados al aumento de los índices de impacto de nuestros artículos científicos. Siguiendo el modelo de la *Revista de Economía Mundial* y de *Exemplaria*, será prioritario el aumentar esos índices en las demás revistas de nuestra Universidad, actualmente muy bajos.

17. **Se racionalizará el proyecto de digitalización** de los fondos editoriales, priorizando las publicaciones que mantienen su plena actualidad sobre las que ya tienen contenidos obsoletos, optimizando los recursos.
18. Se creará la **colección digital Clásicos Onubenses**, para difundir sin costo económico aquellas obras anteriores a 1950 relativas a Huelva en cualquier campo del saber que han sido ya publicadas en facsímil por nuestra Universidad, homogeneizando los formatos y difundiéndolas en la red e imprimiéndolas, para las personas interesadas, según el sistema de impresión a demanda.
19. Según el proyecto de gobierno de una Universidad transversal, se creará una **línea de trabajo conjunta Biblioteca Universitaria – Editorial de la Universidad** para coordinar entre los dos servicios los esfuerzos dirigidos en los siguientes campos:
 - Posicionamiento de nuestra producción científica en las **bases de datos y repositorios de mayor impacto**.
 - **Asesoramiento a la comunidad investigadora sobre el destino editorial de su producción científica**, dado que a menudo un gran esfuerzo investigador se dilapida en publicaciones de bajo impacto, con nefastas consecuencias para los procesos de acreditación y de obtención de sexenios.
 - **Gestión de los intercambios bibliográficos y de revistas** tanto en papel como en formato digital. Ello hará que la Biblioteca Universitaria se beneficie de una política editorial científicamente rentable para sus fondos.
20. Se aprovecharán todas las oportunidades de difusión que da **Google** para el aumento de la visibilidad de las monografías, se dinamizará la distribución a través de **Amazon** y, sobre todo, se posicionarán en los repositorios más prestigiosos y que generen citas y evidencias de impacto.
21. Se trabajará para renovar los sellos de calidad **Norma ISO 9001 y 14001** de las ediciones de la Universidad de Huelva no renovados y perdidos en estos últimos años.
22. Se concurrirá a los **Premios Nacionales del Ministerio de Cultura** con obras de prestigio de la Universidad de Huelva, pues, a pesar de la calidad científica de nuestro personal investigador, no se ha obtenido ninguno en los últimos cuatro años.
23. Establecer el sistema **Big Data** en la Editorial de la Universidad de Huelva para conocer con mayor rigor la circulación y uso que dan a las publicaciones nuestros/as usuarios/as, según sus perfiles específicos, y para adaptarnos mejor al mundo editorial, optimizando recursos.

Crecimiento
e

innovación

Programa abierto de gobierno

Elecciones 23 de junio

¡Participa!

Un nuevo estilo de gestión

La Universidad de Huelva debe realizar una gestión económica transparente, que tenga como prioridad una mayor eficacia en el empleo de los recursos públicos y una buena estrategia de racionalización de los gastos. Nos debemos a la sociedad y, como institución con vocación de servicio público, debemos tener la máxima escrupulosidad y rigor en el uso del dinero recibido de las administraciones. La gestión debe ser eminentemente profesionalizada, en manos técnicas y no de miembros del profesorado, y ha de dar cuenta de todas las gestiones, de los procedimientos y de sus resultados ante la comunidad universitaria y sus representantes.

La Universidad de Huelva debe negociar un modelo de financiación adecuado a sus necesidades de funcionamiento y ser firme al exigir el cumplimiento de los compromisos económicos contraídos con ella. A la vez, debe incrementar y diversificar las fuentes de financiación mediante una política de acercamiento a las instituciones y empresas del entorno, una amplia oferta de servicios para los agentes del tejido productivo y una asociación Universidad-Empresa que aproveche los estímulos y ventajas fiscales que prevén las leyes actuales del patrocinio y el mecenazgo privado.

Nuestra Universidad, además, ha de tener una planificación estratégica de ingresos y gastos y, por medio de un sistema de contabilidad analítica, prever sus movimientos económicos y hacer un control eficaz del presupuesto. Esto ayudará a la toma de decisiones correctas que faciliten la adaptación permanente de la Universidad a un entorno en constante cambio y contribuirá a conocer al detalle el resultado obtenido para poder evaluar los resultados de la Universidad o de una parte de ella. Sólo así la Universidad de Huelva podrá encarar su futuro con confianza y responsabilidad, sostener de manera eficiente sus servicios, dar a su personal la adecuada estabilidad y promoción y, sin las presiones economicistas de los últimos años, hacer una política universitaria humanizada y dirigida al principal activo que tiene la institución: las personas.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. Negociar con la Junta de Andalucía un nuevo **modelo de financiación** con criterios claros y objetivos que favorezca las principales fortalezas de la Universidad de Huelva y permita mantener un funcionamiento excelente de sus estructuras, así como la planificación y ejecución de futuras inversiones, de acuerdo con sus objetivos estratégicos.
2. Reivindicar con firmeza al financiador público el **cumplimiento de los compromisos financieros contraídos con la Universidad de Huelva**, que avalen los principios de equilibrio y sostenibilidad financiera. Será prioritario el análisis de la evolución e impacto del nuevo modelo de financiación.
3. Regular e **incentivar el patrocinio y el mecenazgo**, así como la colaboración activa del sector empresarial e institucional con la Universidad. Es necesario un esfuerzo mayor para difundir adecuadamente los proyectos y servicios de la Universidad, con el objetivo de incrementar la colaboración social e implicar a personas, empresas e instituciones en el desarrollo socioeconómico que debemos liderar.
4. Desarrollo y difusión de una **política estratégica activa dirigida a la ampliación de la suscripción y ejecución de convenios y contratos de investigación**, vinculados a la evolución y necesidades de nuestro entorno social, económico y productivo.
5. **Rentabilizar las infraestructuras científicas, docentes y demás servicios de la Universidad**, de forma compatible con el desarrollo de nuestras funciones.

6. **Analizar y desarrollar estrategias encaminadas a la fidelización de las personas usuarias**, ofreciendo un conjunto de servicios ágiles, de fácil acceso y de resultados eficientes.
7. Garantizar un **mejor cumplimiento de la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera** y, en consecuencia, conseguir la sostenibilidad económico-financiera de la Universidad de Huelva.
8. **Desarrollar una gestión absolutamente transparente**. Crear un marco de responsabilidad social corporativa, transparencia en la gestión e implicación de la comunidad universitaria en objetivos y decisiones.
9. **Asegurar que los recursos públicos y privados asignados a la comunidad universitaria sean suficientes** para lograr los objetivos de calidad y excelencia en la prestación de los servicios. Todo ello mediante una gestión responsable que mejore la eficacia y la eficiencia de los mismos.
10. **Realizar una planificación presupuestaria y de tesorería que permita prever, en todos los niveles, los ingresos y gastos, cobros y pagos**, impulsando un escenario más eficiente en la asignación de recursos presupuestarios.
11. **Diseñar e implantar un sistema de contabilidad analítica**, que facilite conocer con detalle los costes reales de las actividades y servicios universitarios, orientado a la toma de decisiones.
12. **Tomar medidas tendentes al control del presupuesto**, con recomendaciones e informes periódicos.
13. **Máxima contención del gasto corriente** como modelo de gestión y como instrumento de consecución de un marco de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, coherente con la normativa europea y las disponibilidades presupuestarias reales, respetando los derechos de la comunidad universitaria y manteniendo la calidad de los servicios.
14. **Realizar un estudio de los gastos cuya negociación centralizada podría suponer el incremento de la mejora en la gestión**, la reducción de los costes y, por consiguiente, el aumento de la disponibilidad presupuestaria de las distintas unidades orgánicas.
15. Reafirmar una **alianza estratégica con nuestros proveedores**, con una política de pagos ajustada a norma y con el objetivo de contribuir a mejorar el tejido productivo del entorno, como ejercicio de responsabilidad social.

Un
Futuro
con
Ilusión



Elecciones 23 de junio

¡Participa!

Trabajando por una sociedad mejor

Además de su responsabilidad en la formación de las nuevas generaciones de estudiantes y de su papel en la construcción del conocimiento mediante la investigación, la Universidad debe ser un modelo de buenas prácticas ante la sociedad. La sociedad mira permanentemente a la Universidad y quiere encontrar en ella una referencia de la que sentirse orgullosa. Por tanto, la Universidad tiene un deber ético primordial: el de trabajar por un mundo más igualitario, más justo, más democrático y más solidario con las personas desfavorecidas.

Para ello, debe ser una institución comprometida con la transparencia de sus procedimientos, con la igualdad de género y con la conciliación laboral y familiar. Tiene que ser consciente de que trabaja con el profesorado de más alta cualificación, con un personal de administración y servicios especializado y comprometido con la institución y un alumnado que en muy poco tiempo va a ser el pilar fundamental de nuestra sociedad. La Universidad tiene que hacer valer esos recursos humanos para el objetivo de hacer la realidad más habitable y reducir la injusticia, la marginación y el sufrimiento. La cooperación, el voluntariado, el respeto por la diversidad y la discapacidad deben ser las vías por las cuales la Universidad se convierta en lo que tiene que ser: una institución con vocación de servicio social y un instrumento para, entre todos y todas, hacer un mundo mejor.

La Universidad de Huelva, además, ha de tener una voz propia y un papel activo en la sociedad de su entorno. Por ley y por vocación, debe liderar los procesos sociales que le son propios y debe estar presente en los principales debates ciudadanos aportando experiencia, conocimiento y crítica. Para ello, es necesario tener una política de comunicación veraz y una relación fluida y de confianza con los medios. El gabinete de comunicación debe estar al servicio de toda la comunidad universitaria, no sólo del Rectorado, y trabajar para que la sociedad conozca más de cerca la labor docente, investigadora y de transferencia que se hace día a día en nuestra institución, porque de un mayor conocimiento se derivará una mayor valoración y prestigio y, en consecuencia, se podrán concertar las alianzas necesarias para obtener una mayor financiación y colaboración externa.

A través de los medios de comunicación (los propios y los de las distintas empresas periodísticas), la Universidad de Huelva debe hacerse más visible y ha de tener una presencia más continua en los foros y ámbitos donde a menudo se le echa en falta. Debe esforzarse por acercarse a la ciudadanía a través de las nuevas redes sociales, que son las vías por donde circula hoy la mayor parte de la información. Eso será prueba de su modernidad y de su continua adaptación a la sociedad. De ello depende en buena medida que pueda corregirse su aislamiento actual, mejorar su imagen pública y poner remedio al preocupante descenso del número de estudiantes que ha sufrido en los últimos años. En 2018 la Universidad de Huelva cumplirá, además, 25 años desde su creación. Es una oportunidad para, sin retórica ni folklorismos, afianzar la presencia social y el liderazgo de la Universidad de Huelva en la sociedad de su entorno.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

IGUALDAD, ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y VOLUNTARIADO

1. La Universidad de Huelva diseñará su **II Plan de Igualdad de Género**, después de cinco años del primero, para adaptar sus contenidos a la realidad actual y lo adoptará como guía de actuación en su política universitaria.
2. Se reforzará la **Unidad de Género** de la Universidad de Huelva y se impulsarán las medidas necesarias para conseguir la igualdad de género en todos aquellos ámbitos universitarios en que no se ha logrado dicho objetivo.
3. Se organizarán **actividades formativas** para sensibilizar a la comunidad universitaria, especialmente a sus dirigentes, en la consecución de la igualdad de género total en nuestra institución y, por ende, en la sociedad de nuestro entorno.
4. Se trabajará para conseguir que todas las titulaciones de la Universidad de Huelva proyecten una **imagen igualitaria hacia la sociedad en cuestión de género**, superando la división tradicional entre estudios de naturaleza masculina y femenina.
5. De acuerdo con las autoridades educativas de otras administraciones, se trabajará por conseguir la **igualdad de género en las titulaciones técnicas** en las que la mujer aún no se ha incorporado plenamente.
6. Se implementarán medidas para favorecer y difundir el papel de la mujer en la generación y transmisión del conocimiento, a fin de conseguir la **igualdad de género en el ámbito científico**.
7. Se fomentará una cultura de la **conciliación laboral y familiar**, racionalizando y flexibilizando los horarios de trabajo para adecuarlos a las necesidades de tipo familiar, tanto de cuidado de hijos/as como de mayores.
8. En aquellos casos en que sea posible el **teletrabajo**, se adaptará el horario laboral a dicha posibilidad.
9. Para los/as estudiantes que tengan **necesidades especiales de tipo laboral o familiar**, se impulsará una normativa específica para que puedan compatibilizarlas con su actividad académica.

10. Para los/as estudiantes con **discapacidad** o necesidades especiales, se ampliará y pondrá en práctica una normativa específica en que se definan sus derechos a recibir una formación adaptada y se reforzará la enseñanza con personal especializado en la atención a la diferencia y la discapacidad.
11. Diseñar un plan de actuación, una vez oídas las asociaciones de personas con problemas de accesibilidad, para avanzar en la solución de los problemas que condicionan la **accesibilidad universal** y la autonomía personal contemplando acciones tales como: la cartelería en braille y en pictogramas, los planos de los diferentes campus en tiflotecnología o analizando la posibilidad de instalar sistemas portátiles (platinas) de bucle magnético en los auditorios para personas sordas.
12. Se arreglará el elevado número de **ascensores** actualmente estropeados y fuera de uso.
13. Firmar acuerdos con las **ONGs y asociaciones que trabajan en el ámbito de la interculturalidad, la inmigración, la enfermedad, la marginación y los/as mayores**, para darles espacios de visibilidad en la Universidad y favorecer su trabajo solidario, reforzando los vínculos con los grupos de investigación que siguen los mismos objetivos.
14. Fomentar el **voluntariado** en la comunidad universitaria, especialmente entre los/as estudiantes, como una forma solidaria de trabajar en favor del desarrollo y la justicia en los países menos favorecidos.
15. Crear un **Banco de Tiempo** de la Universidad de Huelva para que las personas interesadas puedan intercambiar servicios no económicos y trabajar por el bienestar mutuo, aportando a la sociedad un nuevo modelo de relación más humanizada.
16. Vincular la Universidad de Huelva a la **Coordinadora Estatal de Comercio Justo** y afianzar el compromiso de nuestra institución por conseguir una mejor distribución de la riqueza en el mundo y un mayor sentido de justicia y ética en el comercio internacional.
17. Prohibir en la Universidad de Huelva el uso de los herbicidas que contengan **glifosato y otros componentes tóxicos o cancerígenos** y utilización en los espacios ajardinados de nuestros campus de métodos y productos ecológicos y respetuosos con el medio ambiente.

18. Promover, mediante formación específica, la **sensibilidad contra el maltrato animal** y contra cualquier práctica de experimentación que suponga un menoscabo del respeto debido a los animales.
19. Trabajar desde la Universidad de Huelva por una **cultura de paz, justicia y democracia** y por unas prácticas comprometidas con la **conservación del medio ambiente, la eficiencia energética, la dignidad de las personas, la ausencia del maltrato animal y la condena de cualquier tipo de violencia y discriminación**.

UNA UNIVERSIDAD INCLUSIVA PARA MAYORES

1. **Crear en el Aula de la Experiencia** como uno de los proyectos más ilusionantes y socialmente útiles de la Extensión Universitaria, de cara a que los/as mayores puedan disfrutar de una vida activa y satisfacer sus inquietudes intelectuales.
2. **Corregir el alarmante descenso en número de alumnos del Aula de la Experiencia** sufrido en los últimos años.
3. **Suprimir la figura del subdirector** del Aula de la Experiencia, que ha sido creada en los últimos años, con el ahorro consiguiente de complemento económico y exoneraciones.
4. **Reestructurar el plan de estudios** del Aula de la Experiencia para evitar la existencia de períodos lectivos sin clases. Programar un calendario académico que abarque todo el curso es prioritario.
5. **Promover una mayor implicación del equipo de gobierno de la Universidad** en el Aula de la Experiencia, pues la cercanía de nuestra institución y el alumnado del Aula es primordial para su motivación.
6. El profesorado muestra desmotivación, reducción económica y más carga de trabajo, pues parte de la responsabilidad técnica recae sobre el mismo. El personal técnico volverá a desempeñar esas tareas y **el profesorado atenderá principalmente a la calidad de su docencia**.
7. **Corregir el exceso de materias en determinadas áreas de conocimiento** y la redundancia de contenidos en las mismas.
8. Atender a las demandas de los/as estudiantes en cuanto a la **selección de asignaturas**.

PROGRAMA DE GOBIERNO

9. Restaurar la figura del alumnado que participe, que pueda exponer sus trabajos y **asistir de oyente, con permiso del profesorado, a asignaturas de algunas titulaciones.**
10. Favorecer el **intercambio intergeneracional de experiencias** con otros tipos de estudiantes de la Universidad.
11. Crear el proyecto **“Banco de conocimientos del Aula de la Experiencia”**, destinado a que el alumnado del Aula pueda compartir sus experiencias profesionales o vitales en talleres o seminarios dirigidos al resto de estudiantes de la Universidad o a determinadas instituciones del entorno.
12. **Promover el voluntariado**, formado y organizado desde el Aula de la Experiencia.
13. Potenciar los **encuentros de estudiantes** de las distintas sedes provinciales y la asistencia a congresos y seminarios con las Aulas de otras Universidades.
14. Sincronizar las actividades del Aula de la Experiencia con las del Área de Cultura, de forma **que sus estudiantes puedan volver a disfrutar de las actividades culturales** de nuestra Universidad.
15. **Acercar el Aula a la sociedad**, de manera que esté presente en todos los ámbitos en los que pueda aportar su experiencia y con los que el alumnado pueda completar su vida académica de manera fructífera.
16. Fomentar las **asociaciones formadas por estudiantes** del Aula y apoyar sus actividades mediante el asesoramiento y la colaboración de los distintos servicios universitarios.

COMUNICACIÓN VERAZ CON LA SOCIEDAD

1. Crear un **gabinete de comunicación al servicio de toda la Universidad**, con el objetivo de trabajar por una imagen pública veraz de nuestra institución y por la difusión del trabajo de toda la comunidad universitaria. El conocimiento por parte de la sociedad de lo que se hace en la Universidad, no sólo en el Rectorado, es primordial para la consecución de alianzas estratégicas con el entorno.
2. **Apertura del gabinete de prensa y comunicación a los centros, departamentos y grupos de investigación** de la Universidad de Huelva, a fin de difundir adecuadamente en la sociedad los resultados de sus trabajos y proyectos.

3. Potenciar el **liderazgo de la Universidad de Huelva en el tejido socioeconómico y cultural del entorno**.
4. Facilitar el trabajo de los medios de comunicación en su acceso a la información de la Universidad, como garantía de **transparencia informativa**.
5. Cuidar el contenido y el lenguaje de las notas de prensa y convocatorias a los medios, como medio de una **política de comunicación veraz y precisa**.
6. Elaborar **dosieres de prensa** para poner de relieve los resultados más relevantes de la labor de la Universidad.
7. Creación de un **foro de debate de la Universidad de Huelva**, de celebración periódica y con continuidad en las redes, en el que la institución asuma con decisión su papel de liderazgo en el entorno y tenga voz propia en los debates ciudadanos que le corresponden, aportando reflexión, crítica y experiencia. Dicho foro debe ser un instrumento de diálogo que aporte a la Universidad mayor relevancia social y visibilidad en el seno de la sociedad.
8. Elaboración de un **plan de comunicación de la labor investigadora** de la Universidad, que acerque a la sociedad con regularidad los proyectos de investigación que se llevan a cabo y los resultados más relevantes. A pesar de los esfuerzos individuales de la comunidad investigadora, falta un esfuerzo coordinado que haga visible y conocida en el entorno social la investigación de la Universidad, como vía de unir a los grupos de investigación con las instituciones y empresas de cada campo.
9. En este sentido, se pondrá en marcha un **boletín digital de la investigación** de la Universidad de Huelva, con las novedades esenciales de la comunidad investigadora.
10. Elaboración de un **plan de comunicación para estudiantes**, en que se informe de manera precisa y veraz de todas aquellas convocatorias de interés en los planos formativo, de empleo, cultural y deportivo, con la elaboración de un boletín digital periódico que desarrolle con más alcance los objetivos del actual InfoSACU.
11. Creación, en colaboración con la Biblioteca Universitaria y su Repositorio Arias Montano, de una **fototeca y videoteca institucionales**, para conservar de manera sistemática y difundir por los cauces adecuados la memoria institucional de la Universidad de Huelva, con registros de todos los actos públicos que se celebren en ella.

12. Creación, en colaboración con la Biblioteca Universitaria, de un **archivo que contenga toda la producción impresa de la Universidad de Huelva** (libros, folletos, carteles, etc.), tanto de sus servicios centrales como de sus centros, departamentos y grupos de investigación. Para ello se regulará la recogida de todos los materiales procedentes de las distintas instancias universitarias mediante un procedimiento único.
13. Reactivar **Uniradio, la radio de la Universidad de Huelva**, como instrumento de comunicación de primer orden entre nuestra institución y la sociedad de Huelva. En colaboración con sus grupos fundadores, se promoverá el voluntariado en la realización de programas de radio en que se difunda la investigación, la docencia y los distintos ámbitos de la cultura universitaria. El modelo de Uniradio será el de una radio joven, dinámica y de programación libre.
14. Fortalecer el uso de las **redes sociales** por parte de la Universidad de Huelva, como vías de comunicación social, introduciéndose en los nuevos formatos.
15. Cuidar la **página web** de la Universidad de Huelva para que sea un portal de comunicación con la sociedad de primordial importancia, en el que los distintos contenidos sean accesibles, atractivos y de búsqueda intuitiva. Se apoyará a las distintas instancias universitarias para que presenten webs institucionalmente homogéneas y se trabajará para evitar que los contenidos estén desfasados.
16. Recopilar todas las **cuentas oficiales** que posee la Universidad en las redes sociales para publicitarlas de forma conjunta a través de la web oficial o por cualquier otra vía.
17. Elaborar, en colaboración con todos los sectores de la institución, un plan especial de comunicación para la celebración en 2018 del **XXV Aniversario de la Creación de la Universidad de Huelva**. Lejos de conmemoraciones efímeras y discursos retóricos, este aniversario debe poseer un carácter universitario y reconocer el esfuerzo conjunto de quienes trabajaron para la creación de la Universidad y para su desarrollo en este cuarto de siglo. Bien llevado, debe ser un acicate fundamental para realzar el conocimiento, valoración y prestigio de nuestra institución en la sociedad de su entorno.

María Antonia Peña: Breve Biografía

María Antonia Peña Guerrero es Catedrática de Historia Contemporánea de la Universidad de Huelva.

En 1983 inició los estudios de la titulación de Geografía e Historia en el Colegio Universitario de La Rábida, pudiendo cursar la carrera gracias a las becas del Ministerio de Educación y Ciencia. Como delegada de 5º curso, participó en el célebre Tres de Marzo de 1988, fecha que marcó el inicio del profundo respaldo social de la ciudad y provincia onubenses al proyecto de creación de la Universidad de Huelva. Terminada la carrera, obtuvo por sus calificaciones una Beca de Formación del Personal Investigador de la Junta de Andalucía, que le permitió cursar el doctorado y realizar su tesis doctoral en el Departamento de Historia Contemporánea de la Universidad de Sevilla, tesis que en 1997 fue galardonada con el Premio Extraordinario de Doctorado de dicha Universidad. En 1991, con 25 años, obtuvo un contrato de Profesora Asociada a tiempo completo para impartir docencia en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la



Educación de Huelva, siendo Profesora Titular de la Universidad de Huelva en 1999 y Catedrática en 2012.

Profesora universitaria desde hace 26 años, posee 4 sexenios de investigación concedidos de modo continuo. Sus investigaciones principales abordan la historia contemporánea de España desde una perspectiva social y política, con especial atención al problema historiográfico del caciquismo y el clientelismo. En este sentido, destacan *El sistema caciquil en la provincia de Huelva. Clase política y partidos (1898-1923)*, que fue galardonado en el IX Premio de Investigación Díaz del Moral, y *Clientelismo político y poderes periféricos durante la Restauración*. Con posterioridad, continuó ampliando sus reflexiones e insertándose en proyectos de investigación nacionales como los encabezados por S. Forner o J. Varela Ortega. La mayor parte de estas investigaciones se han realizado en el marco de sendos grupos de investigación financiados por el Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación: “Política y políticos de la Restauración en Andalucía” (Universidad de Sevilla) y “El aprendizaje de la democracia” (Universidad de Huelva), que dirige en calidad de Investigadora Principal.

A esta primera línea de investigación se unió desde 2002 una segunda, a raíz de su participación en cuatro proyectos de I+D+i sucesivos, todos ellos dedicados al estudio de la representación política en España y América, así como por su inclusión en dos Redes de Investigación sobre Historia Cultural de la Política con financiación ministerial. Estas redes han aglutinado desde 2008 a seis grupos de investigación españoles, bajo la dirección sucesiva de M. Pérez Ledesma (Universidad Autónoma de Madrid) y de I. Saz (Universidad de Valencia). Producto de esta última línea de investigación han sido numerosos artículos publicados en revistas nacionales e internacionales con altos estándares de calidad, la participación como conferenciante invitada o ponente en reuniones científicas nacionales e internacionales (Verona, Lisboa, Alghero, Tucumán, México, Bariloche, Bogotá, Szeged, Santiago de Chile, Berlín, Rosario, La Habana, Mendoza), la publicación de un libro sobre el tema junto a los profesores M. Sierra y R. Zurita: *Elegidos y elegibles. La representación parlamentaria en la cultura del liberalismo* (Marcial Pons, 2010) y la participación en varias monografías editadas en Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Australia, Argentina y Portugal. A lo largo de estos años, y con motivo de la visita a archivos y bibliotecas extranjeros, ha realizado diversas estancias de investigación en Roma, Londres, París, La Habana, Lima y Bogotá, que se reflejan puntualmente en sus últimas publicaciones. En otros ámbitos de investigación, ha trabajado sobre la etapa de la Guerra de la Independencia y sobre el impacto de la expansión minera en la España del siglo XIX.

Es evaluadora de la ANEP y ha formado parte, entre otros comités, de la Junta Directiva de la Asociación de Historia Contemporánea, de la *International Commission for the History of Representative and Parliamentary Institutions* y del Consejo Asesor para la “Segunda Modernización de Andalucía”, dependiente de la Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía. En la actualidad es Investigadora Principal del Proyecto I+D “Historia Cultural de la Corrupción Política en España y América Latina (siglos XIX y XX)” (HAR2015-64973-P), liderando un equipo de investigadores de seis universidades españolas e iberoamericanas.

Ha ocupado cargos académicos en la Universidad de Huelva y fuera de ella. Secretaria de Departamento y de Facultad durante cuatro años, ha sido miembro de la Junta de Centro de la Facultad de Humanidades desde hace 15 años y es claustral de la Universidad de Huelva desde hace 11 años. Ha sido cinco años directora de la Sede Iberoamericana de La Rábida y siete años Vicerrectora de Internacionalización y Cooperación al Desarrollo de la Universidad Internacional de Andalucía. Durante esos siete años ha sido vicepresidente primera del Grupo La Rábida, que aglutina a 63 universidades iberoamericanas.

Como escritora, tiene en su haber el Premio de Relatos Cortos José Nogales. Residente en Huelva, está casada y es madre de tres hijos.

Un
Futuro
con
Ilusión



Un equipo



Vicerrector de Coordinación, Calidad y
Planificación Estratégica:
Dr. Juan Antonio Márquez Domínguez



Vicerrectora de Ordenación Académica, Grado
y Posgrado:
Dra. Beatriz Aranda Louvier



Vicerrector de Investigación y Transferencia:
Dr. Juan Alguacil Ojeda



Vicerrectora de Internacionalización:
Dra. Reyes Alejano Monge

comprometido e ilusionado

Vicerrectora de Estudiantes:
Dra. Ángela Sierra Robles



Vicerrectora de Extensión Universitaria:
Dra. Joaquina Castillo Algarra



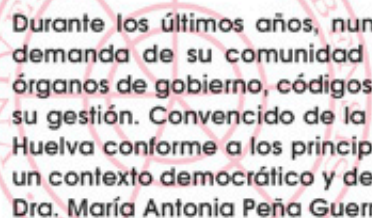
Vicerrector de Informática,
Comunicaciones e Infraestructuras:
Dr. Manuel Maña López



Vicerrectora de Empleo y Emprendimiento
Dra. Isabel M^a Rodríguez García



CÓDIGO ÉTICO



Durante los últimos años, numerosas universidades nacionales y extranjeras han atendido la demanda de su comunidad y de la ciudadanía aprobando, en el seno de sus principales órganos de gobierno, códigos éticos llamados a orientar sus actuaciones y definir los valores de su gestión. Convencido de la necesidad de articular el desenvolvimiento de la Universidad de Huelva conforme a los principios éticos que deben primar en una institución pública inserta en un contexto democrático y de derecho, el equipo que conforma la candidatura a Rectora de la Dra. María Antonia Peña Guerrero suscribe y se compromete a cumplir el presente Código Ético:

- 1 Cumplir las funciones, obligaciones y responsabilidades que correspondan en cada ámbito de la Universidad, respondiendo a su vocación de servicio público y anteponiendo el interés general al beneficio particular.
- 2 Usar de forma ética, responsable y eficiente la libertad de estudio, de docencia, de investigación y de gestión, evitando el aprovechamiento ilegítimo del esfuerzo ajeno y el plagio.
- 3 Respetar la ley, la igualdad y la seguridad jurídica en todas las actuaciones, así como utilizar criterios objetivos, equánimes, justificados, conocidos y publicitados en cualquier acción o toma de decisión.
- 4 Tener un compromiso activo con la transparencia y rechazar cualquier forma de opacidad, ofreciendo información clara y veraz y usando en la toma de decisiones el diálogo, el consenso y la participación de la comunidad universitaria y sus órganos de representación.
- 5 Respetar a todas las personas con independencia de su género, raza, creencias ideológicas y religiosas, orientación sexual, estatus académico, económico, laboral, etc., trabajando contra cualquier forma de acoso o discriminación.
- 6 Mostrar y promover el máximo cuidado y respeto en el trato a los animales, al medio ambiente y a los recursos disponibles.
- 7 Rechazar cualquier abuso de poder, desconsideración, intimidación y malas formas, así como toda forma de coacción o violencia física, verbal o psicológica en las relaciones interpersonales.
- 8 Repudiar cualquier forma de práctica clientelar, nepotismo, amiguismo o favorecimiento irregular frente al principio de igualdad, mérito y capacidad.
- 9 No ofrecer ni recibir ningún regalo, comisión, ventaja ni beneficio en relación con las actividades y servicios de proveedores, suministradores u otros.
- 10 Mostrar en todo momento respeto a la dignidad de las personas y compromiso por la construcción de una sociedad más justa, solidaria y democrática.



Un
Futuro
con
Ilusión
