

INFORME DEL RECTOR AL CLAUSTRO

Curso académico 2019-20



UNIVERSIDAD DE BURGOS



ÍNDICE

1. POLÍTICA INSTITUCIONAL	3
1.1. Presentación.....	3
1.2. Contexto de la acción de gobierno en este año.....	4
1.3. Principales logros conseguido en la legislatura que termina.....	6
2. POLÍTICAS ACADÉMICAS	15
3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR	25
4. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	34
5. ESTUDIANTES	39
Planificación para el curso académico 2020-2021.....	43
6. CULTURA, DEPORTE Y RELACIONES INSTITUCIONALES	44
6.1. Introducción.....	44
6.2. Actividades más relevantes realizadas.....	44
6.3. Planificación para el curso académico 2020-2021.....	46
7. INTERNACIONALIZACIÓN, MOVILIDAD Y COOPERACIÓN	49
7.1. Introducción.....	49
7.2. Actividades más relevantes realizadas.....	51
7.3. Planificación para el curso académico 2020-2021.....	52
8. EMPLEABILIDAD Y EMPRESA	56
8.1. Introducción.....	56
8.2. Actividades más relevantes realizadas.....	57
8.3. Planificación para el curso académico 2020-2021.....	59
9. PLANIFICACIÓN, SERVICIOS Y SOSTENIBILIDAD	62
9.1. Introducción.....	62
9.2. Actividades más relevantes realizadas.....	62
9.3. Planificación para el curso académico 2020-2021.....	63
10. GERENCIA Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	66
10.1. Introducción.....	66
10.2. Actividades más relevantes realizadas.....	66
10.3. Planificación para el curso académico 2020-2021.....	68
11. SECRETARÍA GENERAL	70
11.1. Introducción.....	70
11.2. Actividades más relevantes realizadas.....	71
11.3. Planificación para el curso académico 2020-2021.....	74

1. POLÍTICA INSTITUCIONAL

1.1. Presentación

Una vez **finalizado el proceso de elecciones a rector** de la Universidad de Burgos, y con el objetivo de cumplir lo establecido en el art. 53 del Reglamento del Claustro, que establece que el rector *remitirá a la Mesa del Claustro un informe anual de gestión*.

Como es bien sabido, la pandemia COVID-19 ha provocado una **alteración substancial del mencionado proceso electoral** que sufrió una suspensión de tal manera que un proceso que debería haber terminado en el mes de abril, ha concluido el 25 de noviembre. Por esta razón, se remite en diciembre el presente informe elaborado en base a los logros y compromisos presentados por este equipo rectoral a la comunidad universitaria en su programa electoral.

El respeto e importancia que siempre hemos tratado de dar a este informe en la legislatura que ahora termina es lo que nos impulsa a presentarlo en este momento, aun siendo **conscientes de la situación atípica en la que nos encontramos**. Un documento que entendemos da cuenta de los principales logros acometidos por la comunidad universitaria y el equipo rectoral saliente y que se presenta ante el Claustro, antes de su renovación, incluyendo también algunos de los compromisos futuros que se han adquirido y que se recogen íntegramente en nuestro programa electoral.

Este informe quiere servir, adicionalmente, para **reconocer y agradecer la vocación de servicio y de esfuerzo colectivo de todos los miembros de la comunidad universitaria** que, sin duda, son los principales artífices del avance de nuestra universidad y de los excelentes logros que estamos alcanzando en los últimos tiempos y que no se limitarán al último curso sino a la legislatura que finaliza.

En todo caso, una de las singularidades que han acompañado la actividad desarrollada a lo largo del año ha sido la conmemoración del XXV aniversario de la creación de la Universidad de Burgos, que tuvo lugar en 2019 y sobre la que no se va a hacer mayor referencia en este informe puesto que fue puesta de manifiesto con detalle en el informe 2018-19 presentado en diciembre de 2019.

A este respecto, y para resaltar este reconocimiento a toda la comunidad universitaria, queremos recordar lo que decíamos hace ya un año de que nuestra institución ha contribuido sustancialmente al desarrollo social, económico y cultural de su entorno, que ha transformado Burgos y ha actuado como ascensor social, impulsando la formación y capacidad profesional de los ciudadanos y contrarrestando el despoblamiento. Nuestra universidad ha evolucionado hasta ocupar un lugar relevante en el sistema universitario, mucho más destacado del que cabe esperar de una universidad tan joven.

El continuado esfuerzo y la trayectoria sostenida a lo largo de los últimos años por parte de la comunidad universitaria burgalesa ha certificado un despegue espectacular, un **posicionamiento reputacional sin precedentes**, que ha de representar una enorme satisfacción y merece un reconocimiento colectivo, a tenor de los magníficos resultados en todas las áreas críticas sobre los que descansa nuestra institución: calidad docente, excelencia en la investigación y transferencia del conocimiento, internacionalización e inserción laboral, como atestiguan de forma repetida los diferentes rankings del mayor prestigio.

1.2. Contexto de la acción de gobierno en este año

Prácticamente desde el inicio de 2020 estamos viviendo la **crisis sanitaria, social y económica más grave de la historia reciente de la humanidad**, generada por un extraordinario problema de salud pública. Una crisis de salud que está siendo especialmente grave en España por su incidencia y letalidad lo que provoca que nos encontremos inmersos en una profunda crisis económica y en una recesión.

Al respecto, queremos transmitir, una vez más, nuestro **homenaje y condolencias** a los familiares y allegados de los miles de **fallecidos** y nuestra **solidaridad y apoyo a los enfermos** afectados por la pandemia, especialmente a los integrantes de nuestra comunidad universitaria.

Asimismo, reconocemos de nuevo el formidable mérito y capacidad de los sanitarios, de los profesores y personal de administración y servicios y de otros muchos colectivos que, con su generosidad, han puesto en riesgo su salud y su vida para hacer frente a esta emergencia.

Todavía es pronto para predecir las amplias consecuencias que tendrá la pandemia sobre la Universidad de Burgos, pero **la educación superior, aunque está contemplada, no está incluida en los planes prioritarios nacionales o autonómicos de recuperación**.

Tras la primera ola de infección ocurrida en marzo, abril, mayo y junio de este año, y tras la segunda oleada acontecida principalmente en octubre y noviembre, olas que han ocasionado miles de muertos y de enfermos, se ha producido unos **efectos sociosanitarios y económicos de consecuencias imprevisibles y difíciles de evaluar** todavía en estos momentos. La segunda ola infecciosa que estamos padeciendo actualmente resulta muy preocupante y sigue convulsionando el sistema sanitario y la economía productiva.

En cualquier caso, ya son evidentes algunas **consecuencias** de esta crisis sobre los ciudadanos y **los universitarios**. No solo por los duelos que los fallecimientos o enfermedades, los cierres de empresas y comercios, etc. han producido, sino también sobre el estado de ánimo, la salud mental y la economía social y familiar.

Son muchos los estudios que revelan la **relación entre el nivel socioeconómico de las personas y su estado de salud**. Por eso, entendemos que nuestra clara prioridad para el próximo cuatrienio debe ser **ayudar a los más desfavorecidos y cuidar al máximo las necesidades de los estudiantes**. Su salud está en juego. Debemos hacer lo posible, y hasta lo imposible, por proteger a los estudiantes más desfavorecidos. Será nuestra mejor contribución para potenciar una generación más fuerte y preparada.

Las cuantías dedicadas a becas y ayudas a los estudios en España están un **40% por debajo de lo que corresponde a nuestro PIB** (entre 2008 y 2019, la financiación pública de las universidades ha caído un 21,4%). Por eso, intensificaremos las ayudas al estudio y seguiremos reivindicando el incremento de becas del Ministerio y de la Junta.

En este sentido, no sólo pretendemos atender al estudiantado con ayudas económicas (que también), sino también con **otro tipo de prestaciones que pasan por el apoyo psicológico, la orientación estudiantil y el apoyo docente a quienes más lo necesiten**.

La Universidad de Burgos puede y debe aportar **talento, atraerlo del exterior y consolidarlo en nuestra comunidad**. Desde la universidad **podemos transformar el futuro y aprovechar esta crisis**

para reinventarnos, tanto **hacia adentro** mejorando nuestra docencia e investigación o gestionando nuestras infraestructuras y medios, como **hacia afuera** aportando nuestro conocimiento a la sociedad para su salida de la crisis con una economía basada en la Investigación, el Desarrollo y la innovación.

El problema añadido de esta pandemia es que solapa con **el cambio climático y su efecto catastrófico sobre el medio ambiente**. Sin embargo, el **proceso de recuperación debe servir de revulsivo para la adaptación a un sistema económico sostenible y circular**, basado en el empleo de energías renovables que no sólo eviten contribuir al efecto dañino, sino que contribuyan a su recuperación.

Estamos ante una nueva era que supondrá **transformaciones profundas, de gran alcance y decisivas para la universidad**. Una revolución en el diseño y los métodos de las enseñanzas, las funciones de los profesores, las infraestructuras, los modelos de organización y hasta en los modos de relación. Desde el punto de vista económico, es más que probable que afrontemos una crisis de deuda ante el pavoroso déficit de las cuentas públicas abocado a inciertas expectativas de recuperación, que podrían verse afectadas por nuevos rebotes. Y es probable que, tras la crisis, cobrarán importancia decisiva los relegados objetivos de eficiencia y de mejora de la "función de utilidad social" de la universidad.

Por eso, trataremos de **impulsar todas las acciones necesarias que deberá encarar nuestra Universidad para superar la crisis sanitaria y económica, tanto con acciones propias como de apoyo y colaboración con el sector socioeconómico que nos rodea y reorganizaremos** todos los vicerrectorados **para focalizarlos a la superación de los efectos ocasionados por la pandemia**.

Nuestra universidad **puede aportar valor en prácticamente todos los aspectos contemplados en el Plan Nacional de recuperación y resiliencia**, sea en iniciativas propias o colaborativas, mediante la aplicación de medidas o mediante desarrollos para la superación de la crisis por parte de la sociedad en su conjunto o del sector productivo, en particular.

En este último año hemos acometido las **primeras medidas frente a la crisis sanitaria**, en la situación más grave y complicada que ha sufrido la universidad, negociando con estudiantado, profesorado y PAS.

El profesorado y los estudiantes han respondido ejemplarmente adaptando en pocos días la docencia y la discencia a la enseñanza telemática impuesta por el confinamiento y las medidas sanitarias. El UBUCEV, respaldado por el servicio de informática, ha aportado un extraordinario apoyo y soluciones inmediatas y eficaces ante el reto de transformar nuestra enseñanza al formato online y a distancia.

Hemos acondicionado una **partida extraordinaria de 100.000 euros, añadida a los 200.000 euros de ayudas al estudio**, para atender las necesidades sobrevenidas de los estudiantes como consecuencia de la crisis. Y habilitaremos otra partida adicional de 115.000 euros para el curso 2020-21 (incremento del 15%). Complementariamente hemos provisto de recursos tecnológicos a todos los estudiantes que lo han necesitado durante los momentos más duros de la crisis sanitaria.

Hemos facilitado que los estudiantes, afectados por la pandemia y a los que así lo hayan solicitado, el que hayan podido **anular su matrícula** y se les haya devuelto el importe correspondiente.

Y en los últimos años se ha incrementado espectacularmente el prestigio y la **imagen reputacional de la Universidad**, alcanzando en esta etapa los mayores niveles de reconocimiento internacional a través de los ránquines. De hecho, por primera vez en su historia, la UBU aparece en 2020 en la posición 214 entre todas las universidades del mundo con mayor impacto social y económico en el ranking

elaborado por Times Higher Education, en la posición 114 del mundo en el apartado prioritario para el desarrollo de alianzas para el logro de objetivos globales y en el puesto 61 en el de trabajo y crecimiento económico.

Y también en 2020, por segundo año consecutivo, el **Young University Ranking** vuelve a situarnos entre las 300 mejores universidades del mundo con menos de 50 años.

Y también en 2020, la UBU escala un puesto, respecto a 2019, en el **U-Ranking de la Fundación BBVA-IVIE**, quedando en 5ª posición a nivel nacional por delante del resto de universidades de Castilla y León, siendo la 6ª en investigación con tan solo 10 universidades en España por delante nuestro.

Finalmente queremos reconocer, otra vez, el intenso trabajo que, con plena dedicación y vocación de servicio, **han desplegado a lo largo del curso 2019-2020 los distintos sectores, órganos de gestión y dirección que integran nuestra comunidad universitaria.** Es admirable la colaboración que hemos recibido de representantes de estudiantado, Decanos y Director, Directores de Departamento, representantes del profesorado y del PAS, los servicios y la administración y en definitiva de todos los miembros de la comunidad con los que hemos interactuado para la adopción de medidas de contingencia, la adaptación de la docencia y la investigación, y la prevención de riesgos y cuidado de la salud.

Además, debemos destacar y agradecer el **amplio consenso alcanzado en prácticamente todos los Acuerdos adoptados en las sucesivas sesiones del Consejo de Gobierno**, en las que hemos tratado de implicar en la toma de decisiones a los distintos colectivos a una participación abierta y plural, como uno de los principales ejes de nuestra política universitaria. Recordamos que **Consejo de Gobierno**, como máximo órgano colegiado y en la línea de anteriores ejercicios, ha continuado siendo el escenario principal en el que se han desarrollado los debates participativos centrales de la política universitaria y se han adoptado los acuerdos de mayor relevancia académica e interés general. A todas las sesiones se ha convocado, con voz y sin voto, a los **presidentes de los órganos de representación: presidenta de la Junta y presidente del Comité de Empresa de PDI, a los presidentes de la Junta y del Comité de Empresa del PAS, así como al presidente del CAUBU.**

1.3. Principales logros conseguido en la legislatura que termina

ESTUDIANTES

- ✓ Se ha duplicado la dotación de becas propias para estudiantes llegando a los 200.000€ al final de esta legislatura.
- ✓ Se ha establecido una partida extraordinaria de 100.000 € para paliar las necesidades sobrevenidas de los estudiantes como consecuencia de la crisis sanitaria COVID-19.
- ✓ Se han adoptado las medidas necesarias para sustituir la docencia presencial por enseñanza telemática durante el periodo de confinamiento, negociando con estudiantes y decanos.
- ✓ Se ha impulsado la creatividad y solidaridad de la comunidad universitaria para el apoyo a los sanitarios y a los más vulnerables frente a la pandemia.
- ✓ Se ha creado el Servicio Universitario de Atención a la Salud y hemos ofrecido atención psicológica durante la crisis sanitaria COVID-19.
- ✓ Se ha suprimido el "No Presentado" para que no corra convocatoria.
- ✓ Se han promocionado actividades festivas, culturales, deportivas y solidarias para estudiantes.
- ✓ La Junta ha reducido las tasas de matrícula en un 25%.



- ✓ Se han mantenido las bibliotecas y salas de estudio abiertas entre 13 y 20 h al día, en función del uso y del periodo del curso. Hemos ampliado la cobertura de puestos de estudio y hemos acondicionado el Campus de Río Vena.
- ✓ Se ha creado la Mesa de diálogo con los estudiantes. Hemos negociado con el CAUBU las medidas de urgencia adoptadas en la grave crisis sanitaria. Hemos invitado a participar al presidente del CAUBU al Consejo de Gobierno. Hemos creado una Comisión Mixta, con mayoría de estudiantes, para garantizar los derechos de los alumnos de Relaciones Laborales.
- ✓ Se ha garantizado la impartición de Relaciones Laborales ante el cierre de la Escuela acordado por su Patronato, el Ayuntamiento y la Diputación.
- ✓ Se ha convertido un sueño en realidad a través del proyecto básico de ejecución arquitectónica: el Hospital de la Concepción como Casa del Estudiante.
- ✓ Se ha impulsado el programa UBUs shadowing para que alumnos de bachillerato puedan acudir a clases de nuestras enseñanzas de Grado acompañados de alumnos mentores.
- ✓ Se ha implantado, por primera vez en la historia, la formación dual universitaria mediante la firma de 32 convenios con empresas para la realización de prácticas.
- ✓ Se ha organizado anualmente Foros de Empleo con la oferta, en su última edición, de 577 ofertas de empleo, siendo la Agencia de colocación UBU líder en la plataforma Iberoamérica Universia-Trabajando.com que ha colaborado con 2.239 empresas.
- ✓ Se ha impulsado la movilidad sostenible y el uso de la bici.
- ✓ Se ha conseguido, en colaboración con los Centros, 4 grados oficiales después de 16 años sin ninguno. Asimismo, hemos incorporado a nuestra oferta 7 nuevos másteres universitarios y un nuevo programa de Doctorado en Ciencias de la Salud.
- ✓ Se ha implementado un plan de comunicación externa e interna logrando con ello un incremento de matrícula de nuevo ingreso del 10% (la mayor de Castilla y León). A pesar de que en nuestra comunidad hay el doble de universidades por número de habitantes que en Estados Unidos (9 universidades para 2,419.000 habitantes).
- ✓ Aunque todavía no tenemos datos definitivos de matrícula de este curso académico, la previsión derivada de los datos de preinscripción, tanto en Grados como en Másteres, refleja un panorama muy optimista, ya que ha aumentado en un 24% el número de alumnos que quiere estudiar en grados de la UBU como primera opción y en un 42% en másteres respecto al curso 2019/20.
- ✓ Las iniciativas de captación del alumnado han centrado las acciones específicas del Área de Comunicación, la Unidad de Cultura Científica y el Servicio de Estudiantes y Extensión Universitaria que se han dirigido a 6.500 estudiantes preuniversitarios, 400 familias y 34 centros de bachillerato. Hemos promovido el enganche directo a través del Bachillerato de Investigación Excelencia (BIE), el inicio y defensa de los proyectos de investigación de 2º de BACH y la Estación de la Ciencia y Tecnología.
- ✓ A través de la Unidad de Igualdad, hemos promovido la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación; hemos impulsado la formación en valores a través del voluntariado, con éxitos llamativos como la colaboración con el pediátrico del HUBU.
- ✓ Se ha obtenido el reconocimiento académico, la organización y apoyo institucional de múltiples actividades culturales, deportivas y solidarias, impulsadas por los vicerrectorados de cultura, deportes y estudiantes y el apoyo a las asociaciones y colectivos estudiantiles han tenido una gran acogida.
- ✓ Se ha duplicado el número de asociaciones estudiantiles, pasando de 6 al principio de la legislatura a 12 asociaciones.
- ✓ Se ha liderado como Universidad coordinadora en Castilla y León, la organización de los protocolos y pruebas de la EBAU de nuestra Comunidad Autónoma.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

- ✓ Se ha promocionado al PDI en un logro sin precedentes con la promoción de todas las categorías de profesorado, con la mayor convocatoria de plazas convocadas en una legislatura. Durante este tiempo se han convocado:
 - 32 nuevas cátedras (el número más elevado en toda la historia) => Después de 21 años de historia de la Universidad, tan solo había 30 (un 107% de aumento).
 - 55 nuevas plazas de Profesor Titular => Cuando llegamos había 167 (un 33% de aumento).
 - 41 plazas de Contratado Doctor Fijo, habiendo reducido los interinos a menos de la mitad. Cuando llegamos había 57 (un 72%).
- ✓ Y se ha rejuvenecido la plantilla con 63 nuevas plazas de Ayudante Doctor. Cuando llegamos tras 21 años desde la creación de la UBU había 46 (un 137% de aumento).
- ✓ Se ha eliminado por completo la lista de espera para las cátedras, la lista de acreditados para PTUN está prácticamente desaparecida y la del colectivo de Profesorado Contratado Doctor se ha reducido muy significativamente.
- ✓ Se ha planificado y presentado a la Junta el primer plan de rejuvenecimiento de plantilla que se ha hecho en la Universidad de Burgos. La convocatoria de 63 plazas de Ayudante Doctor es el mejor plan de rejuvenecimiento de plantilla realizado hasta la actualidad.
- ✓ Se ha aprobado el Plan de compatibilización de la docencia y la investigación, que permite reducir la carga docente 32 créditos existente en las figuras con mayor dedicación docente.
- ✓ Se ha desarrollado una política negociada y consensuada año a año con el Comité de Empresa y la Junta de PDI, siempre con acuerdo unánime del Consejo de Gobierno para la Oferta de Empleo público.
- ✓ Se ha incrementado los efectos económicos de los tramos de docencia e investigación alcanzados por el personal laboral, pasando del 75% del primer tramo al 100%, con un logro que ha permitido ampliar sus efectos retroactivamente hasta el 1 de enero de 2019.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

- ✓ Se ha mejorado la estructura de la plantilla del PAS y la hemos estabilizado mediante la reducción de la temporalidad y las interinidades.
- ✓ Se ha promocionado el PAS, lo que se ha traducido en una alta cualificación de este colectivo.
- ✓ Se está desarrollando un Plan de mejora de la estructura de la plantilla del PAS que beneficiará a un número relevante de puestos y nuevos procesos de promoción.
- ✓ Se ha establecido cauces participativos, activos y transparentes, con búsqueda de amplios acuerdos previamente negociado con los órganos de representación del PAS, propiciando un diálogo fluido.
- ✓ Se ha aprobado, por consenso, una oferta de empleo público de estabilización de empleo temporal de 36 puestos (12 de funcionarios y 24 de laborales), previstas para este año, así como Ofertas de Empleo Público del PAS de 2018 (4 puestos) y 2019 (2 puestos).
- ✓ Se ha articulado una amplia y diversificada programación anual orientada a elevar la formación permanente del PAS y hemos consolidado la convocatoria del Fondo de acción social atendiendo las propuestas de los representantes de trabajadores.

POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL

- ✓ Se ha creado un Área de Comunicación externa e interna, inexistente hasta 2016, con un plan estratégico que ha sido crítico para conseguir que la universidad haya adquirido un prestigio nacional e internacional y un reconocimiento social sin precedentes.
- ✓ Se ha demostrado la máxima transparencia de nuestra gestión posicionándonos en el primer puesto a nivel nacional de dos ránquines: el portal de transparencia de Dyntra y el ránquin de transparencia de la Fundación Compromiso y Transparencia.
- ✓ Antes de 2016 apenas si aparecíamos en los ránquines internacionales. Ahora mantenemos posiciones de gran relevancia:
 - entre las 300 mejores universidades del mundo con menos de 50 años, según el Young University Ranking tanto en la edición 2019 como en la de 2020.
 - entre las 1000 mejores universidades del mundo según el World University Ranking del Times Higher Education 2020 y entre las 600 mejores en Ciencias Sociales.
 - en posición 214 entre todas las universidades del mundo con mayor impacto social y económico según el ranking 2020 elaborado por Times Higher Education (THE) en objetivos de la Agenda 2030, en la posición 114 del mundo en el apartado prioritario para el desarrollo de alianzas para el logro de objetivos globales y en el puesto 61 en el de trabajo y crecimiento económico.
 - entre las 200 mejores europeas, en posición 24 de las españolas, según el European Teaching Ranking.
 - 5ª posición a nivel nacional en 2020 (6ª en 2019) por delante del resto de universidades de Castilla y León, según el U-Ranking de la Fundación BBVA-IVIE, la 6ª en investigación con tan solo 10 universidades en España por delante nuestro.
 - la universidad más transparente de España (primera posición) según dos clasificaciones distintas e independientes: Dyntra y la Fundación Compromiso y Transparencia.

Éxitos, por supuesto, fruto del excelente trabajo realizado por nuestro personal docente e investigador y de administración y servicios.

- ✓ Hemos saneado financieramente la universidad y hemos estabilizado la situación económica de la Universidad con un:
 - Incremento del 14,2% del presupuesto = 8,4 millones. Hemos pasado de un presupuesto de 56 millones de euros en 2016 a 64,4 millones en 2019.
 - Aumento en 5,2 millones el capítulo de personal.
 - Reducción de la deuda bancaria histórica de 9 millones en 2009 a 2,1 en 2019.
 - Pago de facturas en tiempo récord de 28 días.
 - Equilibrio presupuestario anual.
- ✓ Se ha presentado ante la Junta de Castilla y León múltiples reivindicaciones y negociaciones relativas al mapa de titulaciones, estrategia en títulos de postgrado, mejora de la plantilla de PDI y PAS, subvención a la investigación, estrategia regional de investigación e innovación, centros de investigación, divulgación de la actividad investigadora y cultura científica, internacionalización, Hospital de la Concepción, lucha contra la despoblación, relación con el CENIEH, etc.
- ✓ Se ha conseguido posicionar a la UBU como universidad GloCal e internacional. Recibimos en torno a 400 estudiantes internacionales vinculados a diversos programas y casi 350 de nuestros alumnos salen de España gracias a los programas de movilidad internacional. Este año hemos incrementado un 24% el número de alumnos internacionales procedentes de más de 20 países,

principalmente de China, Italia, Estados Unidos, México, Alemania y Colombia. Somos la 12ª universidad española en número relativo de estudiantes que vienen a través de un programa de movilidad y la 7ª en número de los que salen.

- ✓ Se ha colaborado con el sector industrial y productivo, para mejorar la competencia de nuestros egresados, desarrollar prácticas y colaborar en la investigación y transferencia del conocimiento.
- ✓ Se ha liderado un nuevo modelo social y económico centrado en la innovación.
- ✓ Nuestra unidad de Atención a la Diversidad ha sido galardonada con el premio FEDISFIBUR y cumplimos el XIII aniversario del Programa de Acercamiento Intergeneracional y el tercero de Campus inclusivo, campus sin límites. También hemos iniciado la andadura del Programa Aprendizaje Servicio. Esta es la atmósfera que impregna el espíritu universitario que deseamos, liderando por primera vez en una Comunidad Autónoma la campaña regional contra las novatadas, bajo el lema "Cero en novatadas".
- ✓ En convenio con el Ayuntamiento de Burgos, hemos convertido a la vieja estación de ferrocarril en un centro de promoción de la cultura científica y tecnológica al servicio de las personas y del desarrollo del espíritu crítico. Un espacio de más de 1.900 m² abierto a la sociedad de Burgos y Castilla y León donde se pueda aprender ciencia y tecnología haciendo learn by doing, dónde desarrollar ciencia inclusiva y sostenible para todos, abierto a personas de todas las edades y que sirva para poner en valor la labor investigadora que se desarrolla en la Universidad de Burgos, para incentivar las vocaciones investigadoras y para la captación de futuros alumnos.
- ✓ Se ha coordinado la actividad docente e investigadora del sistema Atapuerca.
- ✓ Se ha trabajado con los responsables sanitarios para que el Hospital Universitario de Burgos y el sistema de Atención Primaria sea cada vez más universitario, sumando a su actividad asistencial un desarrollo global de docencia e investigación de calidad.

INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA Y EMPLEABILIDAD Y EMPRESA

- ✓ La investigación es un pilar básico de nuestra institución y debemos seguir diferenciándonos gracias a ella. No en vano ocupamos la 9ª posición a nivel nacional en Investigación y Desarrollo según reconoce U-Multirank 2019, lo que nos hace ostentar primera posición regional.
- ✓ Un liderazgo que también alcanzamos gracias a tener actualmente 28 proyectos de investigación internacionales, con el reconocimiento de máxima calidad.
- ✓ La oferta del nuevo doctorado en ciencias de la salud, que con 14 plazas iniciales ha recibido más de 30 solicitudes, gracias al esfuerzo de la Facultad de Ciencias de la Salud.
- ✓ Hemos obtenido el importante sello europeo de calidad HRS4R y se han iniciado los compromisos que de ello se derivan.
- ✓ Se ha aprobado un Plan estratégico de investigación, transferencia del conocimiento e innovación.
- ✓ Se han desarrollado programas de apoyo y fomento de la contratación de investigadores mediante la obtención de fondos derivados de la consecución de proyectos competitivos y la colaboración con el mundo empresarial.
- ✓ Se han contratado 166 nuevos investigadores en proyectos de investigación y se ha promocionado las solicitudes de proyectos de incorporación de jóvenes doctores sin vinculación (JIN), sin límite para los GIRs y UICs.
- ✓ Se ha estimulado y se ha conseguido la contratación de investigadores Ramón y Cajal.
- ✓ Hemos realizado iniciativas específicas de apoyo a la atracción del talento, en el marco de diversas acciones europeas (como las Marie Curie) y a través de la consecución de 3 ayudas para investigadores destacados Beatriz Galindo de las 10 en biomedicina concedidas en toda España.

En la convocatoria 2020 de este programa de atracción de talento, hemos obtenido financiación para tres investigadores: dos seniors y uno junio. Todo un éxito sin precedentes.

- ✓ Se han incrementado los contratos predoctorales.
- ✓ Se ha mejorado notablemente la adquisición y renovación del equipamiento financiado al 100% por INFRARED.
- ✓ Se ha potenciado la concurrencia a convocatorias competitivas con un empuje sin precedentes que ha dado excelentes resultados: si al principio de esta legislatura teníamos 65 proyectos competitivos vivos (regionales, nacionales y europeos), subvencionados con 4,5 M€, hoy tenemos 138 proyectos que gestionan 11,5 M€ (más del doble en cuatro años), con el añadido de que han fructificado exitosamente los estímulos a la investigación en las áreas jurídico-sociales y humanísticas.
- ✓ Hemos estimulado la investigación a través de centros que aúnen sinergias, como el Centro de Salud Mental Social, configurado como centro mixto UBU-HUBU y el Centro de Innovación y Tecnología en Videojuegos y Comunicación Audiovisual.
- ✓ Se ha consolidado, de la mano del sector empresarial, la línea de comercializadores de tecnología, "transference brokers" y hemos financiado y apoyado el registro de propiedad industrial, las patentes, la búsqueda de oportunidades y la elaboración de proyectos europeos.
- ✓ Hemos mantenido una excelente relación con el tejido empresarial, volcada en la inserción de nuestros egresados y el fomento del empleo, pero sobre todo estimulando una cultura emprendedora hacia la creación de empresas start-ups, spin-offs y empresas de base tecnológica.
- ✓ Hemos potenciado múltiples programas y prácticas de diversa naturaleza en colaboración con la empresa. Como, por ejemplo, la Cátedra Universidad-Empresa Práctica Dual Universitaria 4.0 FEMEBUR o el reseñable proyecto de formación dual con la universidad corporativa del Grupo Antolín, que he mencionado anteriormente.
- ✓ Hemos organizado todos los años un Foro Empleo que, en su última edición 2019, supuso la participación de 125 entidades que recogieron 7.722 currícula y ofrecieron 577 puestos de trabajo. O el III Foro de Empleo en Miranda de Ebro en colaboración con el Ayuntamiento y FAE, donde participaron 56 entidades que ofertaron cerca de 200 ofertas de empleo.
- ✓ La asociación UBU-CEI ha sido seleccionada en la convocatoria piloto de Explorer del Santander, en la que únicamente se ha seleccionado a 10 universidades españolas. Una nueva iniciativa piloto para la evolución del tradicional programa Explorer, en la que el Grupo Santander financia todos los gastos y que se pretende extender a todas las universidades, momento en el que las instituciones académicas deberemos financiar estos programas conveniados.

POLÍTICAS ACADÉMICAS

- ✓ Hemos incorporado a nuestro catálogo de titulaciones la de Ingeniería de la Salud: un hito histórico tras 16 años sin que se autorizara ningún Grado en nuestra Universidad.
- ✓ Complementariamente, la última Comisión Académica del Consejo de Universidades de la Comunidad ha informado favorablemente la futura implantación de un nuevo Grado Dual en Ingeniería para la Industria Digital que se suman a otros dos grados preautorizados anteriormente: el de Ciencias Gastronómicas y el de Diseño y Desarrollo de Videojuegos que trataremos de impartir lo antes posible. Igualmente, existen importantes expectativas para un nuevo título dual ya implantado como máster propio en colaboración con el Grupo Antolin, Dual Master in industrial processes management, impartido íntegramente en inglés, quien quiere crear una universidad corporativa con sede en nuestra universidad.



- ✓ A través de la Unidad de Igualdad, hemos promovido la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación; hemos impulsado la formación en valores a través del voluntariado, con éxitos llamativos como la colaboración con el pediátrico del HUBU.
- ✓ Hemos obtenido la autorización de dicha Comisión Académica para impartir el máster interuniversitario en One Health (Una Sola Salud), en el marco del CEI Triangular E3, y el máster internacional en Terapia de la Mano, que se impartirá conjuntamente con el Instituto Politécnico de Leiria (Portugal).
- ✓ Se ha implantado un acusado control de garantía de calidad de nuestra oferta de titulaciones presenciales y online.
- ✓ Se ha certificado el SGIC de la Facultad de Ciencias en el marco del Programa ELENCHOS, así como los procesos de renovación de la acreditación de 11 titulaciones de grado, 8 máster y de 6 programas de doctorado. Un proceso que se debe, una vez más, a la implicación de todos los interlocutores universitarios y, especialmente, al buen hacer y profesionalidad de los responsables decanales de los Centros.
- ✓ El Consejo de Universidades ha informado favorablemente la verificación de 12 nuevas titulaciones (1 grado, 1 programa de doctorado y 10 másteres), y la modificación de otros 17 planes de estudio (10 grados y 7 másteres).
- ✓ De forma simultánea, se han gestionado ante la ACSUCYL 40 "Informes de Seguimiento" anuales con importantes procesos de reflexión y mejora.
- ✓ Se ha avanzado en la enseñanza online en materias tales como la elaboración de documentos de ayuda, videotutoriales, blogs, MOOCs, desarrollo de contenidos educativos y en la formación metodológica. Y hemos invertido más de 400.000€ en la mejora de equipamientos y la contratación de personal especializado en esta modalidad de enseñanza.
- ✓ Se ha aprobado en Consejo de Gobierno una serie de reformas de la normativa académica: el "Reglamento de Títulos Propios", la "Normativa de permanencia", la "Normativa de evaluación por compensación curricular" o el "Reglamento de Evaluación", con participación activa y negociada de los representantes de estudiantes.
- ✓ Se ha seguido fortaleciendo nuestra alianza con la UVA y la ULE implantando conjuntamente titulaciones de grado y posgrado y potenciando nuestra colaboración en investigación y divulgación de la cultura científica en el marco del CEI triangular.
- ✓ Se ha aprobado la creación de dos nuevos Departamentos: Ingeniería Informática e Ingeniería de Organización para alcanzar la cifra total de 19 departamentos.

INTERNACIONALIZACIÓN

- ✓ Hemos incrementado notablemente el establecimiento de convenios internacionales. Hemos patrocinado una internacionalización de apertura intercultural a través I at H, internationalization at home.
- ✓ Hemos recibido en torno a 400 estudiantes extranjeros vinculados a diferentes programas procedentes de 39 países. Y enviamos a 350 de nuestros alumnos a través de Programas de Movilidad Internacional con reconocimiento académico y de prácticas y con un nivel de idioma cada vez más alto. En estos programas, hemos conseguido aumentar significativamente el número de estudiantes que acredita un nivel de idioma intermedio y avanzado.
- ✓ Se ha incrementado un 24% el número de alumnos internacionales procedentes de más de 20 países, principalmente de China, Italia, Estados Unidos, México, Alemania y Colombia. Somos



la 12ª universidad española en número relativo de estudiantes que vienen a través de un programa de movilidad y la 7ª en número de los que salen.

- ✓ Sumamos 34 movibilidades al extranjero participadas básicamente por PDI y PAS y hemos promovido una nueva convocatoria de ayuda económica para fomentar en el profesorado el aprendizaje de idiomas en el extranjero.
- ✓ Se han desarrollado programas transnacionales, On-line International Learning y el Certificate of International Merits, con objeto de que los estudiantes puedan mejorar su perfil internacional y estar en condiciones de acreditarlo con un certificado expedido por la UBU.
- ✓ Hemos canalizado la promoción y visibilidad de la Universidad de Burgos por medio de la asistencia, entre otras muchas, a la General Assembly of The Compostela Group of Universities; a la reunión de Universidades del área de Chongqing (China); al 2018 Japan-Spain President's-Joint Symposium en Salamanca; a la asociación HACU y varias de sus universidades en USA; al encuentro de Rectores de Castilla y León en Marruecos; a las Jornadas CRUE-Internacionalización y Cooperación, a la reunión de Universidad de La Laguna; al International Conference en Puerto Rico; a la II Feria "Estudiar en España", Méjico 2018 y a otras actividades donde hemos tratado de promover la oferta académica de la UBU.
- ✓ Hemos creado el Centro Internacional del Español, para dar mayor visibilidad y unidad organizativa a los cursos internacionales y para homologar los cursos, exámenes y sistemas de acreditación del español, en cuyo escenario formativo han participado más de 1.000 estudiantes internacionales.
- ✓ Se ha trabajado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la agenda 2030 a través del esfuerzo sostenido del Centro de Cooperación al Desarrollo y del Grupo de Trabajo de Comercio Justo. A fin de alcanzar tales compromisos, hemos firmado con el Ayuntamiento de Burgos "El Proyecto de Investigación Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Ciudad de Burgos". En esta línea nos hemos incorporado al grupo de trabajo "Agenda 2030" del Consejo Social de la ciudad de Burgos.
- ✓ La mayor integración de la Universidad en la ciudad ha pasado por la política de internacionalización y por nuestra capacidad para presentarnos a la convocatoria European Universities, una iniciativa lanzada por la EU con el objetivo de reunir a una nueva generación de europeos capaces de cooperar de una manera creativa más allá de idiomas, fronteras y disciplinas, para abordar desafíos globales y afrontar problemas desde una perspectiva europea.

CULTURA, DEPORTE Y RELACIONES INSTITUCIONALES

- ✓ Hemos organizado las celebraciones del 25 aniversario de creación de la Universidad de Burgos. Más de 150 actividades culturales y 3 doctores honoris causa, el humanista Juanjo José Laborda, artífice de la creación de la institución, el prestigioso Adolfo García Sastre, reconocido epidemiólogo y Margarita Salas, primera mujer que se incorporó a nuestro mosaico de vótores.
- ✓ Se ha desarrollado una desbordante programación cultural. Solo en 2019 se han desarrollado más de 150 actividades: representaciones teatrales, expositivas, ediciones musicales especiales, conciertos extraordinarios, ciclos de divulgación científica, conferencias, encuentros sobre nuevas tecnologías de la información y la comunicación, congresos, publicaciones, día de la moda, gala de la danza, eventos deportivos, solidarios, reunión nacional de alumni, semana nacional de la educación para la salud y un largo etcétera.



- ✓ Más de 40.000 personas han asistido, solo en 2019, a los diferentes actos programados, sin contar los eminentemente institucionales.
- ✓ Los cursos de extensión de UBUabierta han experimentado un verdadero revulsivo: en las 120 propuestas organizadas en 2019 se han matriculado 4.000 personas, lo que supone un incremento del 20%. Y también con una tendencia alcista del 10% de participación en los cursos de Verano 2019.
- ✓ En el ámbito deportivo, las competiciones y actividades en la naturaleza han gozado de aceptación muy amplia con casi 6.000 inscripciones.

PLANIFICACION, SOSTENIBILIDAD Y SERVICIOS

- ✓ Se ha redactado el Plan de Plan de Contingencia con medidas de prevención frente al COVID-19 en la Universidad de Burgos para el curso 2020-2021
- ✓ Se está realizando la Coordinación General de la pandemia de COVID-19 con los Centros y Facultades y con la Gerencia de Atención Primaria de Burgos.
- ✓ Se han realizado múltiples obras de reformas y reparaciones en distintos Centros y Facultades.
- ✓ Se han realizado diversas actuaciones de equipamiento y mobiliario en distintos Centros y Facultades.
- ✓ Se han instalado más de 110 aulas con equipamiento para videoconferencia para poder realizar la docencia on-line
- ✓ Especialmente intensa ha sido la desbordante actividad de la Oficina UBU Verde. Solo en 2019 se han desarrollado 235 iniciativas en las que han participado más de 14.000 personas, un incremento superior al 50% respecto al curso anterior. De esa cifra, el 40% de los asistentes no tenía vinculación con nuestra universidad.
- ✓ Hemos firmado un protocolo de colaboración con el Ministerio, la Junta y el Ayuntamiento para la rehabilitación del Hospital de la Concepción, mediante el cual el Ministerio va a financiar los costes íntegros de dicha rehabilitación.
- ✓ Paralelamente, el Ayuntamiento, a solicitud de la Universidad, ha realizado los trámites pertinentes para modificar el Plan General de Ordenación Urbana y la permuta para que el espacio colindante con el IES sirva de zona de tránsito abierta a la ciudad.
- ✓ Se ha redactado y entregado al Ayuntamiento el Estudio de Detalle de dicha rehabilitación en el que se concretarán las alineaciones de la edificación y la urbanización de los espacios.
- ✓ Nos hemos centrado en la lucha contra el cambio climático, las iniciativas medioambientales sostenibles y la promoción de hábitos saludables, explorando otras actuaciones relativas a sostenibilidad, eficiencia en el uso de los recursos de la UBU y ahorro energético mediante aislamiento térmico de fachadas y huertos fotovoltaicos.
- ✓ En coordinación con los decanos y otros responsables, hemos abordado de forma ordenada y negociada las acciones más adecuadas para mejorar el mantenimiento, servicios, equipamientos e instalaciones del campus.

2. POLÍTICAS ACADÉMICAS

A raíz de la crisis de COVID-19, la importancia de gestionar y resolver la crisis se ha hecho evidente para los responsables políticos y la sociedad en su conjunto. **Las universidades de todo el mundo hemos tenido que incorporar en tiempo récord la enseñanza en línea para todos los estudiantes matriculados.** El acceso a la tecnología apropiada y la velocidad de internet, e incluso el acceso a internet, ha sido un desafío significativo, reflejando algunas desigualdades entre los estudiantes. Es obvio que la crisis de COVID-19 ampliará significativamente el uso de la educación superior a distancia. Y a partir de ahora, debemos aprovechar mejor las oportunidades que ofrecen los modelos de enseñanza híbridos.

Sin embargo, por muchas razones (igualdad de oportunidades para los estudiantes, calidad, comunidad, prestigio, redes de enseñanza y ventajas de aprendizaje, entre otros), **apostamos por defender en lo posible una educación superior segura y presencial (ya sea cara a cara o de forma telemática).** Ello sin renunciar a nuestra singularidad de **enseñanza online** en aquellos títulos donde es posible realizarla **con calidad.**

La pandemia COVID19 ha puesto de manifiesto **la capacidad de la universidad para enfrentarnos a un desafío sin precedentes.** Desafío que requiere, hoy más que nunca, **unidad, generosidad, capacidad de respuesta y visión de futuro.** La Universidad de Burgos no solo se ha adaptado a la nueva situación en cuestión de horas, sino que han puesto a disposición de las autoridades sanitarias todo el material que pudiera servir de ayuda a los servicios de salud. Y no solo eso: también su **capital humano** se ha movilizado en realizar análisis de coronavirus, fabricar materiales de protección o colaborar con las empresas farmacéuticas, acelerando todos los trabajos de investigación de utilidad sanitaria.

Pero lo más importante es que la Universidad **ha seguido prestando un servicio esencial de educación superior con los estándares de calidad** que nos caracterizan en condiciones extremas e inesperadas. Para ello hemos tenido que desarrollar **múltiples medidas extraordinarias** para garantizar que los estudiantes siguiesen llevando a cabo sus actividades académicas en situación de confinamiento. Como resolver las prácticas externas y las curriculares, adaptarse a metodologías telemáticas, paliar la brecha digital, acometer nuevos sistemas de evaluación a distancia, organizar las pruebas de acceso, garantizar la estabilidad y funcionamiento de la plataforma docente, etc. son algunos de los muchos ejemplos de la inmensa actividad afrontada.

Es indudable que la comunidad universitaria ha **realizado un esfuerzo como jamás antes se había visto** y que tenemos por delante un nuevo curso que es todo un reto. Por eso, debemos **reconocer y agradecer, una vez más, la implicación, generosidad y sentido de la responsabilidad de nuestro profesorado.**

Uno de los mayores retos que hemos tenido que hacer frente es justamente lo relativo a la adaptación de la docencia a las condiciones impuestas por la pandemia. En este sentido, el rectorado saliente ha acometido, entre otras, las siguientes medidas:

1. Constitución del Comité Coordinador COVID-19 en la UBU (09-03-2020)
2. Resolución para la suspensión de las enseñanzas presenciales (12-03-2020)
3. Plan de continuidad de la actividad académica ante la situación extraordinaria SARS-CoV-2 (12-03-2020)
4. Medidas extraordinarias sobre la alarma sanitaria COVID-19 y acuerdo de las cuatro universidades públicas (13-03-2020)

5. Plan de contingencia del PAS (13-03-2020)
6. Resolución sobre Medidas extraordinarias tras la alarma sanitaria COVID-19 y acuerdo entre rectores de CyL (15-03-20)
7. Supresión de los servicios mínimos presenciales (23-03-2020)
8. Recomendaciones servicio universitario de atención a la salud para afrontar el estrés y la ansiedad (24-03-2020)
9. Continuidad del Calendario Académico e Información al Estudiante (27-03-2020)
10. Comunicado sobre la reducción de las limitaciones de movilidad (29-03-2020)
11. Establecimiento del Escenario de enseñanza no presencial y acuerdo entre rectores de Castilla y León (02-04-2020)
12. Resolución sobre medidas excepciones de defensa de tesis doctorales (08-04-2020)
13. Resolución sobre funcionamiento a distancia de órganos colegiados (14-04-2020)
14. Adaptación a la enseñanza telemática (21-04-2020)
15. Recomendaciones de Evaluación online (21-04-2020)
16. Convocatoria de ayudas a estudiantes con dificultades económicas derivadas del COVID-19 (28-04-2020)
17. Teletrabajo en la Universidad de Burgos (29-04-2020)
18. Resolución sobre ampliación del plazo de anulación de matrícula segundo semestre (04-05-2020)
19. Autorización de convocatorias de Investigación Fundaciones La Caixa y Caja de Burgos (07-05-2020)
20. Continuidad Obras Hospital del Rey (07-05-2020)
21. Herramientas de creación de vídeos.
22. Guía Protección de Datos en Evaluaciones Online (08-05-2020)
23. Criterios Generales Trabajo Presencial y Teletrabajo PAS de la UBU (24-06-2020)
24. Plan de Regreso Progresivo a la Actividad Presencial tras la alerta COVID-19 (08-05-2020 / 20-06-2020)
25. Plan Docente para el Curso 2020/2021 (12-06-2020)
26. Establecimiento de servicios mínimos presenciales (15, 17 y 22 de marzo, 19 y 25 de mayo y 1, 5 y 13 de junio de 2020)
27. Procedimientos de adaptación de las guías docentes del curso 2020-21 (25-06-2020)
28. Plan de Contingencia con medidas de prevención frente al COVID-19 en la Universidad de Burgos para el curso 2020-2021 (10-09-2020).

Medidas que han sido negociadas con los decanos y director de centros, los representantes estudiantiles y representantes del PDI y del PAS, siendo las principales acordadas por Consejo de Gobierno. Asimismo, se han tenido en cuenta los acuerdos entre rectores de las universidades públicas de Castilla y León y la consejería, las recomendaciones de la CRUE, de la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU), de la Conferencia General de Política Universitaria, de la intersectorial CRUE-Docencia Secretarías Generales-TIC-Asuntos Estudiantiles, de la ACSUCYL y de otras entidades relacionadas con la Educación Superior universitaria.

Para este curso, hemos planteado un **modelo de presencialidad con todas las garantías posibles de protección de la salud** que pueda adaptarse a los distintos escenarios que puedan plantearse, en función de las circunstancias y que prioriza la seguridad sanitaria y la salud del alumnado, PDI y PAS sobre cualquier otra consideración. Y por eso, hemos propuesto **estrictas rutinas de limpieza, desinfección y ventilación de los edificios universitarios**.

Un modelo que, siempre que sea posible, **priorizará la presencialidad (física o telemática)**, esencia de la enseñanza y de la *experiencia* universitaria, y que, a través de la interacción entre profesorado y

estudiantado, contribuye a la formación del estudiante y al aprendizaje colaborativo en convivencia con profesores/as y compañeros/as. Además, la formación universitaria presencial se complementa con las actividades culturales y el deporte.

No obstante, la enseñanza virtual tiene también oportunidades, y ha supuesto un incremento muy notable de nuestra matrícula, y por eso **proponemos seguir apostando por mantener y desarrollar aún más titulaciones en modalidad online sometidas a los mismos principios de calidad e interacción colaborativa entre docentes y discentes.**

No se trata tanto de intensificar la docencia expositiva, ya sea mediante presencia física o mediante la multiplicación de medios y aplicaciones telemáticas para seguir exponiendo, sino de **adoptar modelos docentes más activos** en los que los estudiantes no queden aislados frente a materiales que no sepan cómo abordar. Modelos en los que una interacción más personalizada y canalizada a través de medios telemáticos. **No es tanto una cuestión de medios, como de modelos.**

El **modelo de enseñanza y aprendizaje** que planteamos garantiza la continuidad de las actividades académicas con calidad, rigor y exigencia, persigue la transparencia y la claridad en la información al estudiantado, es **reversible y flexible**, ya que permite que la enseñanza se adapte a las diferentes condiciones sanitarias que puedan aparecer en función de la evolución de la pandemia por SARS-CoV-2; permite, para cuando sea necesaria, una metodología de enseñanza/aprendizaje combinada de doble modalidad (*blended learning*), en la que se combinan actividades que pueden seguirse presencialmente o en remoto de manera simultánea en el horario habitual y es accesible por parte de todo el alumnado en un campus doble presencial/virtual.

Por una parte, **un campus virtual** (UBUVirtual) capaz de ofrecer todo el contenido educativo, distribuido en diferentes formatos y métodos y adaptado a cada título y materia. Un campus que se implantó en 2009 y que ha posibilitado adicionalmente la impartición de titulaciones online con gran éxito gracias a la capacidad profesional del profesorado, a su sólida experiencia, al buen hacer del Centro de Enseñanza Virtual (UBUCEV) y al programa de formación permanente del IFIE.

Y, por otra, **un campus físico cara a cara** con nueve centros docentes distribuidos en dos campus fortalecidos por múltiples servicios y equipamientos universitarios. Un campus conectado y coordinado con el campus virtual y que garantizará en todo momento la participación e interacción de estudiantes y profesorado. Para ello, nos comprometemos a dotar con los medios informáticos necesarios para posibilitar esta conexión y coordinación.

El **doble campus, virtual y físico**, combinará las ventajas de la metodología presencial y virtual, articulándolas estrecha y simultáneamente de forma coordinada. Asimismo, continuará otorgando especial atención y refuerzo al soporte educativo y tutorías personalizadas, seña de identidad de la Universidad de Burgos, e igualmente al soporte tecnológico, para permitir a todos/as y cada uno/a de los estudiantes y profesores una conexión óptima con el campus virtual.

La garantía de calidad de nuestra oferta de titulaciones **presenciales y online**, además de las que se incorporarán en un futuro próximo, es y debe ser una exigencia requerida por nuestros sistemas de evaluación para formar profesionales y transformar la sociedad.

Pretendemos que los **egresados de la UBU sean ciudadanos libres y críticos**, capaces de tomar decisiones con criterios fundados, que estén altamente cualificados para ejercer una profesión y que, además, sean solidarios defensores del cuidado del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático y que respeten la diversidad y apoyen la inclusión.

En definitiva, **ciudadanos comprometidos con la humanidad, libres, sensibles y empáticos**. Para ello, seguiremos trabajando por una oferta de títulos que afronten estos retos.

La docencia y las titulaciones que ofertemos deben de seguir impulsando el crecimiento continuado de matrícula que ha experimentado la Universidad en los últimos años: **casi un 14% de aumento en estudiantes de grado de nuevo ingreso** (en los dos últimos cursos) **y más de un 20% en los estudiantes de másteres.**

Mapa de Titulaciones

En el curso pasado incorporamos a **nuestro catálogo de titulaciones la de Ingeniería de la Salud: un hito histórico tras 16 años sin que se autorizara ningún Grado en nuestra Universidad.**

Complementariamente, la dos últimas Comisiones Académicas del Consejo de Universidades de la Comunidad han informado favorablemente la futura implantación de un nuevo **Grado Dual en Ingeniería para la Industria Digital**, el Grado en **Diseño y Desarrollo de** Videojuegos que se impartirá el próximo curso y el Grado en **Ciencias Gastronómicas** que trataremos de impartir lo antes posible.

Cuatro grados nuevos tras 16 años (cuatro legislaturas) sin ninguno + diez nuevos másteres. Consecución que no impedirá que sigamos trabajando para que se autoricen nuevos grados en el futuro, considerando siempre la demanda social y el mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta que los datos de traslados de estudiantes a estudios de **Ciencias de la Salud** de los últimos años:

	2016	2017	2018	2019	2020	Media
Medicina	40	44	46	50	51	46
Psicología	43	39	40	44	27	39
Fisioterapia	31	25	27	27	21	26
Farmacia	36	15	17	16	16	20

Y sobre todo que el coeficiente de egresados de Medicina en Castilla y León por 100 habitantes es de tan solo el 1,50%, concluiremos que se necesitan más médicos y que, por tanto, es necesario **seguir solicitando** Medicina. Para conseguirlo es necesaria nuestra experiencia y un talante negociador, pero también el apoyo de toda la sociedad burgalesa.

Ello no será obstáculo para seguir solicitando otros Grados de gran demanda social, tras acuerdo con los centros, tales como Farmacia, Psicología, Fisioterapia o Biomedicina.

Además, teniendo en cuenta que las especialidades de Análisis Clínicos y de Microbiología y Parasitología es claramente deficitaria en el sistema sanitario público de Castilla y León solicitaremos el **Grado en Microbiología**, un nuevo título de gran interés, máxime en tiempos de pandemia.

Por otra parte, la Comisión Académica del Consejo de Universidades de Castilla y León ha autorizado el máster interuniversitario en **One Health (Una Sola Salud)**, en el marco del CEI Triangular E3, y el máster internacional en Terapia de la Mano, que se impartirá junto al Instituto Politécnico de Leiria (Portugal).

Es también destacable la puesta en marcha del nuevo título propio dual implantado en **colaboración con el Grupo Antolin**, que quiere crear una **universidad corporativa con sede en nuestra universidad**. Con un máster internacional, impartido íntegramente en inglés, el ***Dual Master in industrial processes management***.

Una propuesta altamente significativa que planteamos para el próximo cuatrienio es la **implantación de titulaciones universitarias en Miranda de Ebro y Aranda de Duero**. Implantación que **sólo intentaremos si así lo acuerda el Consejo de Gobierno y siempre de acuerdo con los Centros implicados**. En ese sentido tenemos ya autorización para implantar en Miranda un nuevo **Grado Dual en Ingeniería para la Industria Digital, solicitado tras obtener la autorización para ello de la Escuela Politécnica Superior y el aval de todos los Decanos y el Director**. En este sentido, plantearemos la **creación de nuevos Centros en Miranda y Aranda** para dar sustento a las titulaciones que eventualmente puedan implantarse en estas localidades.

Diez buenas razones para implantar *campus* en Miranda y Aranda:

1. Porque debemos hacer todos los **esfuerzos posibles para incrementar la matrícula en nuestra universidad**. Y tenemos datos para afirmar que recibimos un número muy bajo de alumnos procedentes de Aranda o de Miranda. En concreto en el último curso hemos tenido 126 alumnos de Aranda (113 de Grado y 13 de Máster) y tan solo 74 alumnos de Miranda (67 de grado y 7 de Máster). Sin embargo, **Miranda tiene una población de casi 36.000 habitantes y Aranda de casi 33.000**. Campus periféricos de otras universidades de Castilla y León tienen menos habitantes. Por ejemplo, Soria con 38.000 habitantes tiene diez grados y casi 2.000 alumnos, un 11% del total de alumnos de la UVA que tiene aproximadamente 18.600 alumnos y solo 13.000 en el campus de Valladolid. Recordemos que hablamos de una universidad de 800 años de antigüedad ubicada en una provincia con casi 500.000 habitantes.
2. **Porque somos una universidad volcada en la empresa**. Y Miranda y Aranda tienen un excelente tejido industrial.
3. Porque **la apuesta de este equipo es, ha sido y será la formación dual universitaria**. Y Miranda la ofrece con todas las garantías. Su sector empresarial se ha comprometido a firmar un contrato laboral en prácticas a 25-30 estudiantes de Grado. Intentaremos conseguir lo mismo en Aranda.
4. Porque los Ayuntamientos y sectores empresariales y sindicales de Miranda y Aranda **llevan años reivindicando titulaciones para sus ciudades**. Y **la UBU es la universidad de la provincia de Burgos, no solo de su capital**.
5. Porque queremos contribuir **a la lucha contra la despoblación** y quiere articular medidas para **llevar la universidad a la provincia y a las zonas rurales**. Por cierto, una propuesta que coincide con la que ha realizado recientemente el ministro de Universidades y la consejera y viceconsejera de la Junta de Castilla y León.
6. Porque **Miranda está considerada como una zona geográfica territorial estratégica** por la Junta de Castilla y León. Y nosotros también consideramos estratégica a Aranda para la Universidad.
7. Porque **hemos consultado con los decanos y decanas y el director el interés y oportunidad de intentar impartir un Grado 4.0**, de gran demanda social, en Miranda y nos han dado su visto bueno.

8. Porque **a la consejería de Educación de la JCYL le ha parecido una excelente idea** y se ha comprometido a financiarlo. Por tanto, **no va a mermar la financiación de los dos campus de Burgos capital.**
9. **Porque el sector empresarial, el ayuntamiento, el Instituto Tecnológico de Miranda y los Institutos de Miranda nos han ofrecido sus instalaciones, talleres e infraestructura para el Grado,** además de sumarse a la solicitud de nuevas instalaciones.
10. Porque el **Ayuntamiento de Aranda nos ha ofrecido, asimismo, infraestructuras** y porque planteamos solicitar al sector industrial de Aranda ayuda en este sentido.

Por otra parte, **seguiremos siendo reivindicativos con la Junta de Castilla y León.** No estamos satisfechos con la financiación que de ella recibimos y así se lo hemos hecho saber reiteradamente **al anterior Gobierno regional y también al actual.**

Aunque reconocemos la **receptividad de la Consejería al respecto,** que ha permitido acortar diferencias con la financiación media de las universidades públicas españolas respecto a años anteriores, hemos reclamado a la nueva consejera que establezca **criterios claros y objetivos en la financiación universitaria y programas-contrato** que, además de atender las necesidades básicas, estén ligados a objetivos relacionados con la internacionalización y la calidad docente e investigadora.

Además, hemos tenido ya ocasión de presentar **reivindicaciones relativas al mapa de titulaciones, estrategia en títulos de postgrado, mejora de la plantilla de PDI y PAS, subvención a la investigación, una estrategia regional de investigación e innovación, centros de investigación, divulgación de la actividad investigadora y cultura científica, internacionalización, Hospital de la Concepción, lucha contra la despoblación, relación con el CENIEH,** etc.

Vamos a seguir reivindicando Medicina. En la Universidad de Burgos llevamos 20 años pidiéndola. Este equipo la lleva reivindicando con vehemencia reiteradamente en público y en privado. **Y así seguiremos haciéndolo, buscando la coyuntura y el apoyo adecuados.** Lo que si es cierto es que **éste es un momento muy adecuado,** porque la sociedad se ha hecho más consciente de la necesidad de nuevos médicos.

Adicionalmente, nos preocupamos por **titulaciones 4.0** que miren a los perfiles profesionales del futuro. Que incluyan **conocimientos multidisciplinares,** tales como los **relativos a inteligencia artificial, filosofía, inteligencia emocional, psicología, sociología, idiomas, tecnología digital, capacidades STEM,** etc. Formación y aprendizaje continuo, sólido y flexible.

Por eso hemos pedido y conseguido **Grados duales para la industria digital, o Ingeniería de la Salud o Diseño de videojuegos.** Pero siempre en consenso con los centros. Hay que mirar al futuro y a las titulaciones que formen en IA, Blockchain, y todas las vinculaciones de titulaciones tradicionales con nuevas tecnologías. También nos hemos manifestado a favor de un **doblo grado en Matemáticas e Ingeniería Informática.**

En todo caso, proponemos **impulsar decididamente la internacionalización y la apuesta decidida por los Campus Europeos** como modelo futuro de educación superior, así como **el acercamiento al espacio iberoamericano** y el uso de la lengua española para ofrecer una oferta expansiva de titulaciones internacionales.

Además, impulsaremos un mayor acercamiento a nuestro entorno con **atención específica al tejido productivo y empresarial** a través de la **conexión con la empresa** y trabajaremos en la **formación dual universitaria.** En esta línea propondremos enseñanzas que afronten **retos sociales que se plantean en torno a nuestro contexto rural y demográfico.**

En cualquier caso, para el futuro mapa de titulaciones **negociaremos con la Junta los títulos que se acuerden previamente con los Centros.**

Políticas Académicas y enseñanza *online*

La demanda de matrícula en España en el ámbito de las competencias en STEM se sitúa un 5% por debajo de la media de la Unión Europea y muy lejos de países altamente competitivos como Reino Unido o Alemania

Además, solo el **18% de alumnos elige ingenierías y solo el 6% ciencias.** Sin embargo, el 31% de la población trabajadora está en empresas tecnológicas. En la UE son el 21 y el 8% respectivamente. Si no frenamos esta tendencia, en breve seremos dependientes tecnológicamente de otros países. Y España está también en desventaja en la preparación de estudiantes con competencias digitales frente a los países de primer nivel.

Afortunadamente, según el informe 2019 de la Fundación Conocimiento y Desarrollo, nuestra Universidad está a la cabeza, a nivel nacional, de **egresados con competencias en STEM y Educación.** Tenemos un **33% de graduados en ramas STEM, frente al 29% de media en CyL y al 27,8% en España.** En Educación, la Universidad de Burgos tiene un 28,6% graduados frente a una media del 19,7% en Castilla y León y del 18% en España.

Por otra parte, destacamos también **la Certificación recién concedida al SGIC de la Facultad de Ciencias en el marco del Programa ELENCHOS,** que continuará en otros centros, así como las conseguidas por la **renovación de acreditación de las 25 titulaciones (11 grados, 8 másteres y 6 programas de doctorado).** Un proceso que se debe, una vez más, a la **implicación de todos los interlocutores universitarios y, especialmente, al buen hacer y profesionalidad de los responsables de canales de los Centros.**

Además, el Consejo de Universidades ha informado favorablemente **la verificación de 12 nuevas titulaciones: un grado, diez másteres y un Programa de Doctorado.** Adicionalmente **se han modificado otros 17 planes de estudio:** 10 grados y 7 másteres, entre ellas: tres grados bilingües, cuatro dobles grados, dos grados internacionales, así como la mención de Educación Física en Maestro en Educación Primaria. Paralelamente, se han gestionado anualmente ante la ACSUCYL, para todos los títulos implantados que no participen en renovación de la acreditación, los *Informes de Seguimiento* con sus procesos de reflexión y mejora (40 en el último curso).

Hemos avanzado en la **enseñanza *online*** en materias tales como la elaboración de documentos de ayuda, videotutoriales, blogs, moocs, desarrollo de contenidos educativos y en la formación metodológica. Y hemos **obtenido una subvención de más de 400.000€ para la mejora de equipamientos y la contratación de personal especializado en esta modalidad de enseñanza.**

Recientemente se han puesto en marcha **en todos los Centros** universitarios, **salas de docencia *online*,** desde las que se podrá impartir clases en línea con participación multilateral de los estudiantes, defensas de trabajos fin de grado y fin de máster, seminarios, etc. Estas salas tienen **sistemas de grabación** y facilidades para la **docencia tanto presencial,** como semipresencial u *online.*

Como complemento muy significativo a la enseñanza *online,* UBUCEV ha lanzado a través de la plataforma *MiradaX* **su primer curso MOOC (masive open online course), Una Mirada al autismo,** que ha cosechado más de 3.100 estudiantes matriculados y que ha supuesto un éxito sin precedente en el seguimiento de un solo curso en línea con la consiguiente repercusión en la mejora de la imagen de nuestra Universidad.

Desde otra perspectiva, hemos aprobado en Consejo de Gobierno una serie de reformas de la normativa académica: el **"Reglamento de Títulos Propios"**, la **"Normativa de permanencia"**, **"Normativa de evaluación por compensación curricular"** o el **"Reglamento de Evaluación"**, con participación activa y negociada de los representantes de estudiantes.

Pero somos conscientes de que debemos seguir avanzando y fortaleciendo el futuro mapa de titulaciones con la implantación **de los tres nuevos grados que hemos referido anteriormente**.

Asimismo, fortalecemos **nuestra valiosa alianza con la UVA y la ULE implantando conjuntamente titulaciones de grado y posgrado y potenciando nuestra colaboración en investigación y divulgación de la cultura científica** en el marco del **CEI triangular**.

También es digno de mención que se ha aprobado la **creación de dos nuevos Departamentos**: Ingeniería Informática e Ingeniería de Organización para alcanzar la cifra de 19 departamentos.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

El Rectorado, cuyo mandato termina ahora, ha realizado múltiples manifestaciones inequívocas y todos los esfuerzos posibles para **mantener en Burgos los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El equipo saliente no ha iniciado ni propiciado, en ningún momento, la extinción de la Escuela de RRL. Al contrario, siempre hemos puesto el máximo interés en mantener estos estudios en Burgos y, por supuesto, en garantizar los derechos de los estudiantes.**

Sin embargo, **el personal docente y de administración y servicios de la Escuela** ha interpuesto una serie de demandas judiciales **que han introducido serias dificultades para la continuidad en la impartición de estos estudios en nuestra ciudad**. Nosotros siempre hemos trabajado y seguiremos haciéndolo para que **los intereses generales de la ciudadanía primen sobre intereses particulares**.

Las sentencias de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 22 de enero y de 27 de diciembre de 2019 (esta última, en contra de la dictada el 4 de junio por el juzgado de lo contencioso de Burgos que daba enteramente la razón a la Universidad), resuelven los recursos interpuestos por dicho personal y anularon la autorización concedida a la Universidad para seguir matriculando en la Facultad de Derecho en el curso 2019-2020, cuando, al mismo tiempo, la Escuela de Relaciones Laborales decidió no proponer oferta alguna de plazas de nuevo ingreso.

En términos muy resumidos, la Sentencia del TSJCYL de 22 de enero de 2019 (Sala Valladolid) anuló la Orden de fecha 26 de junio de 2017, de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, por la que se modifica el Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en lo relativo al lugar de impartición del título, la Facultad de Derecho, aduciendo que el Ayuntamiento no había tenido en cuenta las competencias del Patronato de la Escuela de Relaciones Laborales, ni el proceso de integración de la Escuela en la Universidad ya iniciado. Sin embargo, **el título no es de la Escuela, sino de la Universidad, tal y como aparece en el Registro de Universidades, Centros y Títulos, sin olvidar, además, como luego precisaremos, que tal proceso de integración en sentido propio nunca ha existido.**

Por su parte, la Sentencia del TSJCYL de 27 de diciembre de 2019 (Sala Burgos) anuló el punto 2º del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos de fecha 18 de julio de 2017 (apertura de matrícula para alumnos de nuevo ingreso en el primer curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Facultad de Derecho) y estableció el cese en la impartición del título en la Facultad de Derecho, al entender que dicho Acuerdo carecía de la justificación necesaria desde el momento en que ha sido anulada la antes citada Orden de la Consejería de Educación de 26 de junio de 2017, que autorizaba a impartir el Grado en la Facultad de Derecho, y que contravenía el proceso

de integración de la Escuela que actualmente se encuentra paralizado. Sin embargo, la Consejería de Educación de la Junta ha manifestado por escrito que este proceso ni existe ni ha existido.

El rectorado saliente, obviamente, y como no puede ser de otra manera, ha respetado y acatado todas las sentencias y, por supuesto, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León del pasado 27 de diciembre. No obstante, ante la indefinición o incertidumbre que generaba la aplicación de algunos de sus apartados, planteamos un *"incidente de ejecución"*, teniendo en cuenta que, con posterioridad a los hechos enjuiciados (que datan de julio de 2017), se habían producido hechos sobrevenidos relevantes **que modificaban de forma sustancial las circunstancias fácticas y jurídicas que dieron lugar a los diferentes procedimientos judiciales.**

Hechos como el acuerdo del Patronato de la Escuela de Relaciones Laborales, adoptado en su reunión de 30 de mayo de 2019, en el que se acordó *"impartir, en los cursos, primero, segundo y tercero, el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Facultad de Derecho"* y, adicionalmente, *"iniciar el proceso de disolución del Patronato de la Escuela de forma diferida y progresiva, con el compromiso de garantizar las mejores condiciones a los trabajadores de la misma mediante la negociación del oportuno plan de empleo, que suponga medidas de recolocación y/o jubilación y otras negociadas"*.

En segundo lugar, el pasado día 13 de diciembre, **la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL) informó favorablemente la modificación del plan de estudios del Grado para que pueda ser impartido en la Facultad de Derecho y así se halla inscrito en el RUCT.** La aceptación por parte de dicha agencia de memorias de **modificación de títulos** supone una autorización de la administración autonómica para introducir dichos cambios. **El título es y ha sido siempre de la Universidad. No de la Escuela o de cualquier otro centro universitario. Las universidades han tenido siempre la competencia y capacidad para decidir en qué centros se imparten sus títulos y si se imparte un determinado título en uno o más centros.**

Y, en tercer lugar, **en lo que se refiere al proceso de integración**, el Secretario General de Universidades e Investigación de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, con fecha de 28 de junio de 2019, se pronunció en los siguientes términos: respecto a un supuesto proceso de integración, *"partiendo de que no existe constancia de la pendencia de ningún procedimiento y/o expediente en esta Dirección General que requiera una resolución o acto de finalización, entendemos que tampoco es asunto de nuestra competencia por lo que no debemos, en estos momentos, adoptar acuerdo alguno"*.

Hemos sido plenamente conscientes de que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia introdujo dificultades, a pesar de que dicha sentencia, de 27 de diciembre, recogiendo literalmente lo siguiente: ***"Y por otro lado, no niega la Sala las competencias que tiene la UBU en relación con el citado Grado, porque la propia Junta de Castilla y León mediante Acuerdo 81/2010 de 16 de septiembre, se autorizaba a la UBU la implantación de Enseñanzas Oficiales conducentes a la obtención del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, estableciéndose por Acuerdo del Consejo de Ministros de 17.12.2010 el carácter oficial del citado título y su inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos. Tampoco desconoce ni niega este Tribunal que la UBU con dicho Acuerdo, aquí impugnado, ha pretendido garantizar en relación con los alumnos que dicho Grado se pueda seguir impartiendo en la ciudad de Burgos con calidad y disponiendo de medios y de infraestructura suficiente y adecuada, como igualmente es cierto que la UBU para acordar y resolver sobre sus competencias no necesita acuerdo ni aprobación previa de la EURL, ni de su Patronato.***

Por otra parte, la reunión del Patronato de la Escuela acordó modificar sus Estatutos para permitir la disolución del Patronato sin necesidad de unanimidad, permitiendo acuerdo por mayoría. Modificación en vigor actualmente (Boletín Oficial de Provincia de 20 de agosto de 2020).

Asimismo, el rectorado firmó un acuerdo con el Consejo de Alumnos de la Universidad para, entre otras cuestiones, crear una **comisión mixta** para plantear propuestas y acciones específicas encaminadas a la defensa de los intereses de los estudiantes de este Grado. Dicha comisión está integrada por 5 miembros, tres estudiantes y dos representantes del rectorado.

La Universidad de Burgos está en condiciones de impartir esta titulación y de garantizar la calidad de la docencia. Por todo ello, en fecha 9 de marzo de 2020, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos adoptó Acuerdo relativo a la oferta de plazas de nuevo ingreso en títulos oficiales de Grado y Máster para el curso 2020/2021, a fin de elevar dicho Acuerdo para su autorización por parte de la Junta de Castilla y León. En relación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se indicó que **la oferta de plazas de nuevo ingreso se condicionaba a la resolución judicial del incidente de ejecución de sentencia.**

Los hechos relatados se trasladaron en el "*incidente de ejecución*" promovido por la Universidad de Burgos, con fecha 27 de marzo de 2020, al que se dio respuesta y notificó mediante el Auto del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº2 de Burgos, con fecha 26 de junio, indicando expresamente: **"...entre otras opciones, existe la posibilidad de que la Universidad dicte una nueva resolución del Consejo de Gobierno que sustituya la anulada el 17/7/2017 así como que sea nuevamente habilitada y se le otorgue la competencia de desarrollar el Grado por medio de una nueva Orden de la Junta de Castilla y León. Dichas actuaciones podrían suponer el cumplimiento de la sentencia de la Sala y habilitar a la Universidad a la impartición del Grado.**

Al entender de este juzgador, la Sala no entra a examinar si la Universidad puede o no impartir el grado y, en todo caso, no lo excluye terminantemente, por lo tanto, no existe ningún desamparo al derecho a la educación ni a los alumnos que a día de hoy están desarrollando el grado o quieren comenzar a estudiarlo.

Tomando en consideración la anulación por la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León del punto 2º del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos de 18 de julio de 2017, y de conformidad con lo señalado por el referido Auto de 25 de junio de 2020 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Burgos, **el Consejo de Gobierno de la Universidad de Burgos**, con fecha 10 de julio de 2020, atendiendo al informe favorable de ACSUCYL de 13 de diciembre de 2019 que permitió su inscripción en el RUCT, acordó:

Primero: Solicitar a la Junta de Castilla y León la autorización de matrícula de estudiantes de nuevo ingreso a partir del curso 2020/2021 en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Facultad de Derecho de la Universidad de Burgos atendiendo al informe favorable de ACSUCYL de 13 de diciembre de 2019 que permitió su inscripción en el RUCT.

Segundo: Una vez obtenida esta autorización, abrir la matrícula a alumnos de nuevo ingreso en el "Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Burgos" impartido en la Facultad de Derecho.

Inmediatamente se trasladó a la Junta de Castilla y León la solicitud de autorización de matrícula en los términos expresados.

Atendiendo a esta solicitud, el 30 de julio, la Consejera de Educación emitió una Orden en la que decide (literal) "*Estimar la solicitud de la UBU de modificación del Plan de Estudios conducente a la obtención del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el aspecto relativo a la modificación del lugar de impartición del título, que dejaría de ser la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, centro adscrito, y pasaría a ser la Facultad de Derecho.*"

En consecuencia, **se ha procedido a matricular en esta Facultad a los estudiantes de nuevo ingreso en el curso 2020/21.**

3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

La calidad de la universidad y gran parte de su capacidad de atracción y captación de estudiantes se debe a la **calidad y el prestigio de su profesorado y de sus investigadores**. El profesorado es el verdadero motor del sistema universitario.

Es probable que la educación superior se mantenga más o menos estable. Pero las consecuencias e interrupciones significativas a corto y quizás a largo plazo son inevitables y se vuelven cada vez más graves a medida que la crisis continúa. Lo que parece evidente es que las **implicaciones serán más graves que la Gran Depresión de los años 30, y parece difícil que la educación superior tenga prioridad en los planes autonómicos o nacionales de recuperación**.

Por eso, reclamaremos una financiación universitaria plurianual, estable y sostenida en el tiempo; plantillas reforzadas y rejuvenecidas (tras la pérdida entre 2008 y 2017 de más de 8.200 PDI y PAS en las universidades públicas españolas); la eliminación de la tasa de reposición, y un Programa de Digitalización que refuerce nuestras capacidades, así como un plan de becas y ayudas al estudio contra la brecha digital.

Afortunadamente, el PDI de la Universidad de Burgos está conformado por **excelentes profesionales que acompañan a su actividad docente una, cada vez más intensa, actividad investigadora**. De manera tal que la generación del conocimiento se une, en la misma persona, con la trasmisión de la sabiduría. Pero cada vez son más, y más exigentes, las actividades que se exigen al PDI: **la innovación docente, las metodologías digitales, la enseñanza telemática electrónica (e-learning), la divulgación de la actividad investigadora, la gestión**, etc. Por eso, pretendemos crear un **ambiente más favorable** para que el PDI pueda desarrollar sus funciones con mayor facilidad y, sobre todo, para que se reconozca todas estas actividades que, hasta no hace mucho, se consideraban complementarias.

En cualquier caso, es evidente que **la regulación legal del personal docente e investigador** se encuentra obsoleta y **no resulta funcional para hacer frente a los problemas y retos actuales y futuros de las universidades**. Además, a aprobación de un Estatuto del PDI que regule las figuras de profesorado y la carrera profesional resulta ya urgente e imprescindible, así como su adecuada incardinación en la legislación universitaria y laboral. De hecho, muchos de los principales problemas que afectan a la plantilla y al profesorado universitario de la Universidad de Burgos proceden de esa ausencia.

Como universidad, pretendemos establecer una **plantilla más equilibrada, con mayor presencia de profesorado permanente** y que **conjugue la atención a las justas aspiraciones de cada profesor para desarrollar su promoción profesional** con las necesidades institucionales de la mejor prestación del servicio de educación superior encomendado por la sociedad.

En ese sentido, este equipo puede presentar un resumen de los **logros alcanzados en el cuatrienio** que ahora termina y que ha permitido la **promoción de todas las categorías profesionales de profesorado**:

- **32 nuevas cátedras** => Cuando llegamos había 30 (un **107% de aumento**).
- **55 nuevas plazas de Profesor Titular** => Cuando llegamos había 167 (un **33% de aumento**).
- **63 plazas de Ayudante Doctor**. Cuando llegamos había 46 (un **137% de aumento**).
- **41 plazas de Contratado Doctor (el número más elevado en toda la historia)**. Cuando llegamos había 25 y 32 interinos (hemos **aumentado un 160%**).

Por tanto, cabe afirmar que **duplicar o superar ampliamente el 100% de incremento** en todas las categorías profesionales y aumentar en un 33% las plazas de Titular **sobre la plantilla existente tras 22 años de existencia** de la universidad, es un logro sin precedentes.

Continuando con esta tarea de mejora de la plantilla, nuestros principales objetivos para el futuro se centran en **reducir la temporalidad y eliminar la interinidad** (que ya hemos reducido al 50%) de nuestro profesorado, terminar de **transformar a todos los Profesores Asociados**, que voluntariamente quieran solicitarlo, en **categorías de profesorado estable** y en **incrementar la relación de profesores doctores con vinculación permanente**. Hemos llegado a una situación en la que **el ritmo de creación de plazas de ayudante doctor va en paralelo con el de acreditación de los profesores asociados**.

Respecto a los Asociados no acreditados, pretendemos **habilitar medidas que favorezcan la obtención del grado de doctor y posterior acreditación** de aquellos que, estando interesados en hacer carrera docente, no se encuentren en disposición de acceder a figuras estables.

Paralelamente, estaremos atentos a las vías que el futuro estatuto del PDI prevea para contribuir a resolver esta situación, buscando sacar el máximo partido de las opciones disponibles.

Asimismo, pretendemos la **equiparación total en las retribuciones del personal laboral en lo que se refiere a complementos de quinquenios y sexenios**.

En este sentido ya se ha comprometido el **abono del 100% de los segundos tramos** y se está negociando la incorporación de los tramos restantes en 2021.

No obstante, estos objetivos, aunque ambiciosos, no son suficientes. La crisis económica ha tenido un impacto terrible sobre la plantilla del PDI. El resultado **ha sido la reducción del número de profesores permanentes** y, consiguientemente, el **envejecimiento** de las plantillas al no haberse podido producir el natural y necesario relevo generacional.

En definitiva, llevamos años perdiendo talento de los investigadores que se jubilan, mientras que se ha imposibilitado su paulatina sustitución por jóvenes investigadores. En definitiva, llevamos exportando talento joven a otros centros de investigación y a otros países toda una década, y es momento de revertir esa tendencia.

En los próximos años nos vamos a enfrentar a un **notable incremento de la media de edad del profesorado**. En la actualidad el 10% de la plantilla supera los 60 años. Siendo ya una cifra que llama la atención, mucho más significativo es el hecho de que el porcentaje de profesores entre 55 y 60 años es del 23%. Esto nos indica que en la segunda mitad de la década nos va a dejar, por jubilación, más de la cuarta parte del profesorado. El **próximo cuatrienio va a ser clave para gestionar un relevo ordenado que garantice la continuidad de la calidad docente e investigadora**.

La transparencia y la negociación de los aspectos relativos al profesorado han sido el eje substancial del periodo que termina. En la misma línea, nos comprometemos a seguir **negociando y acordando todos los criterios y normativas que se empleen para priorizar las plazas** que deban convocarse y a **formar adecuadamente al profesorado en las metodologías docentes relativos al proceso enseñanza/aprendizaje y en otras temáticas adicionales**.

Otro gravísimo problema derivado la dificultad para renovar la plantilla ha sido el exponencial crecimiento del PDI temporal, muy especialmente por el **recurso sistemático a la contratación de profesorado asociado**. Situación que **también pretendemos revertir en el próximo cuatrienio**.

Dificultad añadida que, sin duda, tiene sus raíces en causas remotas y más complejas es **el techo de cristal que sigue existiendo para las profesoras e investigadoras**. Esta situación ha ido evolucionando favorablemente en los últimos años, especialmente en nuestra universidad que ostenta **el ré-**

cord de catedráticas de toda España (un 37% frente al 23% de la media española) y que estamos en la posición 12ª española en la **proporción de profesoras e investigadoras con un 46% muy por encima de la media española (40%)**. Aún es evidente el **desequilibrio existente entre hombres y mujeres (en perjuicio de estas)** cuanto más arriba se asciende en la categoría profesional y en los cargos de gestión.

Un programa sobre el que **hay que hacer una reflexión es *Docentia***. Un programa que ha sido certificado por la Agencia de calidad ACSUCYL, y que situó a la Universidad de Burgos en una de las primeras universidades españolas certificadas para usar un sistema fiable de evaluación de la actividad docente de nuestro profesorado universitario. Además, **el anuncio reciente de la ANECA de que pretende establecer un nuevo sexenio docente vinculado a *Docentia***, adicional a los tradicionales quinquenios docentes, acrecienta la importancia de mantener la certificación mencionada.

Sin embargo, teniendo en cuenta que su cumplimentación y desarrollo presenta dificultades e inconvenientes, especialmente los derivados de la complejidad y burocracia para los profesores solicitantes, **pretendemos revisar el modelo y buscar fórmulas que permitan que el profesor conozca de antemano de forma clara, transparente y objetiva, los requerimientos exigidos para alcanzar una valoración positiva que certifique y reconozca su calidad docente, así como el grado de excelente exigido para la obtención del sexenio docente**. El modelo que se proponga lógicamente deberá de ser negociado previamente con los representantes del profesorado.

En cualquier caso, en el próximo curso y sucesivos trabajaremos para reforzar **cuatro ejes que consideramos esenciales para el PDI**: (1) facilitar su **carrera académica**, (2) **eliminar su precariedad**, (3) facilitar su **formación** para garantizar su calidad docente e investigadora y (4) asegurar su **movilidad**.

En los últimos meses se han ido recibiendo los resultados de la convocatoria de 2018 de reconocimientos de méritos de transferencia, los denominados **sexenios de transferencia**. La Universidad de Burgos **los ha incluido dentro de los méritos reconocidos y retribuidos como cualquier otro sexenio**. A la vista de los resultados obtenidos se impone la realización de un estudio minucioso sobre las distintas resoluciones recibidas por el profesorado, con el fin de analizar tanto las causas del éxito, como los motivos del fracaso. Esto nos permitirá apoyar a los investigadores en la consecución de los objetivos marcados en sucesivas convocatorias.

Plan de formación personalizada

Las funciones primordiales que desarrolla el profesorado, a lo largo de su trayectoria profesional, se encuadran principalmente en la docencia, la investigación, la transferencia del conocimiento, la innovación y la gestión. La **carrera profesional** se desenvuelve a través de un procedimiento de **entrada**, que permite el acceso a una plaza de PDI postdoctoral contratado, un procedimiento de **consolidación**, que permite el acceso a una plaza de PDI permanente y, finalmente, a través de un procedimiento de **promoción** se puede acceder a una plaza de Profesor Titular y finalmente a una cátedra.

El objetivo es que **los profesores puedan diseñar su propio plan de formación** a medio plazo con propósitos distintos según sus circunstancias: formarse o actualizarse en nuevas tecnologías propias de su campo, incorporarse a nuevas modalidades docentes (online, OIL, semipresencial), obtener títulos externos que les habiliten en determinados ámbitos profesionales que puedan repercutir en la docencia (prevención de riesgos, auditoría, acreditaciones de compañías de software), etc.

Para ello, incluiríamos en las convocatorias de proyectos de innovación educativa gastos de formación como elegibles. De esta manera el docente podrá plantear un plan de formación a dos años vista incluyendo aquella sucesión de actividades formativas que le conduzcan a la consecución de esos objetivos concretos y a los que difícilmente puede llegar mediante la financiación de actividades concretas

ya sean organizadas por el IFIE o externas financiadas mediante la convocatoria de ayudas para la formación a la carta.

Por otra parte, **nuestra adhesión a la red de universidades que conforman en G9** (nueve universidades ubicadas en una comunidad autónoma con una sola universidad pública) incrementa de manera muy notable las posibilidades de formación que oferta ya el **Instituto de Formación e Innovación Educativa (IFIE)** de la Universidad. Las **acciones formativas para el PDI**, el plan de formación para **enseñanza virtual** y el plan de formación para el **profesorado novel** han sido un gran éxito y han resultado de mucho interés para la innovación docente y formación del profesorado.

La Universidad de Burgos comparte ya el **Campus Digital de formación en línea para profesorado y personal de administración y servicios del GRUPO 9 UNIVERSIDADES (G-9)**, tras la firma del correspondiente convenio el 20 de septiembre de 2019. Con ello, incrementa de manera importantísima su oferta formativa con cinco plazas en cada uno de los cursos que oferta cada una de las universidades que integra este Campus digital. **En la convocatoria de formación de 2020 se han inscrito ya 111 docentes y 187 miembros del PAS.**

Complementariamente, proponemos intensificar la **colaboración con las otras tres universidades públicas** de Castilla y León, a través del **programa *Digitus ducto***, para la capacitación de docencia *online* del profesorado universitario, intercambio de experiencias en materia de formación de profesorado e innovación docente.

En cualquier caso, consideramos imprescindible asegurar la **movilidad del PDI**.

Plan de estabilización

Un número muy significativo de nuestros docentes se encuentran encuadrados en **figuras de contratación temporal y/o a tiempo parcial**. Estas figuras se encuentran recogidas en la regulación vigente con propósito de formación de nuevo profesorado o de inclusión de profesionales externos de reconocido prestigio. La **prevalencia de este tipo de contratos conlleva la perversión de estos objetivos, con un deterioro de la calidad docente y de la calidad de vida tanto a nivel personal como profesional de muchos profesores.**

Por eso, consideramos imprescindible establecer acciones que **permitan regularizar al profesorado asociado con dedicación fundamentalmente académica** y que, por tanto, no responden a la figura de profesionales externos que aportan su experiencia laboral fuera de la universidad. Nos comprometemos a **promocionar acciones que permitan su promoción a las nuevas figuras de PDI postdoctoral o contratado no doctor.**

De hecho, en los últimos años, cualquier profesor asociado que haya tenido la acreditación correspondiente, ha podido estabilizar su situación hacia figuras de plantilla. Aun así, y en el marzo que permita el Estatuto del PDI, el objetivo del plan de estabilización que proponemos, y que se desarrollaría lo antes posible, es la **dotación de al menos 60 plazas a tiempo completo** a las que puedan optar los profesores que estén acreditados para ello. Estas plazas pertenecerían principalmente a la categoría de **ayudante doctor** como figura a la que se acredita un mayor número de docentes en la actualidad, pero contempla **la dotación de figuras a tiempo completo** cuando haya demanda para ello. Esto implica permitir que los Asociados podrán entrar en las convocatorias internas para plazas de Contratado Doctor, por ejemplo.

Adicionalmente, consideramos esencial establecer un **plan de renovación y rejuvenecimiento de plantilla** y crear una **estructura de apoyo para la acreditación del PDI y el incremento de la tasa**

de reposición del profesorado a través de diferentes **acciones transversales** en políticas de profesorado, investigación y docencia.

Hay que tener en cuenta que las numerosas plazas de funcionario que hemos convocado alimentan buena parte de la tasa de reposición anual. Las más rentables son las de cátedra que generan tasa sin consumirla al ser de promoción interna. Las de titular la consumen, pero la regeneran cuando provienen de plazas de contratado doctor fijo a través de mecanismos de *multiplicación y regeneración* respectivamente. En los últimos años las plazas de cátedra han empezado a escasear por la falta de acreditados y las de titular se van agotando también. Esto se ha visto compensado por un incremento de jubilaciones, pero no es suficiente. Por eso proponemos un plan de apoyo a la acreditación, la obtención de sexenios, el fomento de la atracción de talento (a través de programas Beatriz Galindo, Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, etc. y programas propios), captación de financiación externa, reforzamiento de la política de incorporación de Ayudantes Doctores, etc.

Plan de reconocimiento

Resulta de gran importancia que **el trabajo del PDI se vea reconocido adecuadamente**, tanto a nivel de remuneración económica, como a nivel de cómputo de las tareas realizadas. Un reconocimiento escaso o injusto del trabajo realizado conduce a la desmotivación. En la actualidad hemos utilizado ya distintos mecanismos orientados al reconocimiento ya sean de carácter económico o de carácter docente.

En el apartado de remuneración económica nos encontramos con que, a pesar de los esfuerzos realizados por la Universidad, el colectivo de profesorado laboral aún no percibe la totalidad de los complementos docentes e investigadores reconocidos. Por eso, **en los próximos años trabajaremos para el abono completo de los complementos reconocidos al profesorado laboral.**

En cuanto al **cómputo y distribución de tareas docentes e investigadoras**, los mecanismos incluidos en las regulaciones en vigor lo vinculan a la obtención y mantenimiento de los complementos ligados a la labor investigadora. Esta vinculación resulta en ocasiones excesivamente rígida y diferida en el tiempo, dificultando la adaptación de la distribución de tareas a situaciones concretas de alta demanda en la actividad investigadora.

Aunque existen mecanismos adicionales para posibilitar el incremento de dedicación investigadora de manera puntual, tales como la obtención de un año sabático o las recogidas en la Normativa Reguladora de la Dedicación Académica, éstos tienen un carácter que se adapta a un número muy limitado de situaciones.

La propuesta que planteamos en este caso es la **creación de una "bolsa de créditos de investigación"** dotada en el presupuesto de PDI para adjudicar, como créditos a descontar de la labor docente. Esta bolsa será distribuida entre los profesores interesados en colaboración con el vicerrectorado con competencias en investigación a partir de las propuestas presentadas.

La Universidad dispone de **múltiples programas que reclaman la participación de los docentes a distintos niveles**. También existen numerosos foros de participación institucional que escapan al ámbito de los cargos de gestión y que tampoco forman parte de las obligaciones institucionales, propiamente dichas del profesor, es decir, que su participación es voluntaria. Nos comprometemos a **reconocer estas actividades**, mal llamadas **complementarias** a la docencia, investigación y transferencia, y a regular adecuadamente el tipo y cuantía del reconocimiento.

Por ello, pretendemos **crear un registro del** conjunto de actividades que el docente puede llegar a realizar de una manera voluntaria y que no tienen reconocimiento ni a nivel económico ni a nivel de cómputo en su actividad docente. Una vez reglado el cómputo de las distintas actividades incluidas, las distintas normativas que incluyen una medida de la actividad del PDI podrán ir integrando esta participación como una actividad más.

Las actividades que se contemplarían en este programa estarían englobadas en una **lista abierta, cuya actualización se realizaría periódicamente para dar cabida a nuevas actividades que se pongan en marcha**. Algunos ejemplos podrían ser:

- Participación en órganos de gobierno colegiados y comisiones de titulación
- Tutela de alumnos dentro de los diferentes programas de movilidad
- Participación en el plan de acción tutorial
- Participación en el Bachillerato de Investigación y Excelencia
- Participación en programas de divulgación de la ciencia
- Participación en actividades de promoción de la Universidad
- Organización de eventos, congresos, actividades culturales y deportivas
- Algunas normativas en las que se podrían ir **incorporando los créditos de participación** serían:
 - Normativa Reguladora de la Actividad Académica del Profesorado
 - Normativa de dotación de puestos de CAUN por el procedimiento de promoción interna
 - Normativa de funcionarización del profesorado laboral
 - Normativa para la inclusión en la oferta de empleo público de plazas de Profesor Contratado Doctor
 - Inclusión de estas actividades en el cómputo de carga/capacidad de las áreas de conocimiento
 - Programa de evaluación de la actividad docente del profesorado (DOCENTIA). Ya incluye este tipo de actividades; se trata de que lo pueda hacer de una forma automática, regulada y objetiva.
- En cualquier caso, la lista completa de actividades y su nivel de reconocimiento serán objeto de negociación con los representantes del profesorado.

Cómputo de la docencia online

El **cómputo de la docencia online** está regulado en el Plan de Organización Docente de los títulos de grado y máster de la Universidad de Burgos. En él, la docencia on-line se integra como **una actividad docente más** y responde a las mismas reglas de cómputo de la docencia presencial.

Tras numerosas conversaciones con el profesorado de las titulaciones con docencia on-line, la experiencia acumulada permite comprobar que **el esfuerzo docente en esta modalidad es fuertemente dependiente del número de alumnos inscritos**. En la modalidad presencial se distingue entre grupos primarios y secundarios (teóricos y prácticos) cuyo tamaño depende de cuestiones como la calidad docente presencial, la capacidad de aulas y laboratorios, las condiciones de seguridad en las aulas de prácticas. Criterios que no tienen aplicación directa en la docencia online.

De acuerdo con la experiencia de los últimos años, parece razonable que el **cómputo de la docencia online incorpore dos nuevos criterios**:

- Mayor **dependencia del número de alumnos matriculados**.

- **Desvinculación de la división entre grupos primarios y secundarios que se aplica para la enseñanza presencial tradicional** y que está asociada a espacios físicos que en este caso no existen.

Sin embargo, un cómputo, que únicamente considerase el número de alumnos, haría inviable la planificación de la docencia con la antelación que se requiere, por lo que parece conveniente llegar a una solución de compromiso. La propuesta es **considerar las materias online dentro de una tipología específica adicional** en la que se estructure un grupo primario y otros secundarios, cada uno de ellos con el 50% de los créditos asignados. El cómputo de créditos asignados a la materia se realizaría con la creación de nuevos grupos secundarios por cada número de estudiantes matriculados que se acuerde.

Por otra parte, consideramos que la experiencia del teletrabajo durante la pandemia **ha sido muy positiva y nos permite comprometernos a regularlo, previa negociación** con los representantes de los trabajadores, garantizando el mantenimiento de los derechos de los empleados públicos, así como la protección de datos y el derecho a la desconexión digital. Planteado siempre con carácter voluntario y reversible con medios tecnológicos proporcionados por la Universidad.

Investigadores sin docencia y profesores sin investigación

Lógicamente en nuestra opinión, la nueva Ley de Universidades debe mantener las dos grandes tipologías de PDI ya existente, la del profesorado funcionario y la del profesorado laboral. Y también entendemos que las dos vías (funcionario y laboral) deben tener el mismo reconocimiento académico.

Sin embargo, teniendo en cuenta nuestra oferta de titulaciones eminentemente profesionalizantes, en las que la formación de los estudiantes tiene un carácter práctico muy destacable (enfermería, terapia ocupacional, educación, empresa, Ingeniería, etc.), sostenemos que la nueva Ley debería establecer una figura de entrada a la carrera profesional del PDI permanente que esté muy relacionada con la experiencia profesional. Por eso defendemos la posibilidad de crear **figuras de profesorado que se dediquen principalmente a la docencia**.

Por otra parte, proponemos también la posibilidad de utilizar **figuras contractuales de PDI con una dedicación fundamentalmente investigadora**, dirigidas a captar y retener personal con méritos investigadores destacados.

Sobre el anteproyecto del Estatuto del PDI que prepara el Gobierno

Valoramos positivamente la iniciativa del Gobierno para **aprobar un nuevo Estatuto del PDI** que ha sido largamente demandado.

Valoramos favorablemente aspectos del borrador tales como la intención de mejorar la capacidad del PDI universitario para contribuir a la economía del conocimiento, asegurar su movilidad, reducir su precariedad o atajar el grave problema del envejecimiento de las plantillas. También vemos adecuado que no se requiera acreditación específica (aparte del doctorado) para la figura de *Profesor Doctor* o que se simplifique el procedimiento de acreditación para el acceso a las plazas permanentes de Titular o Catedrático/a. Así como que se contemplen previsiones sobre las funciones, dedicación y jornada del PDI.

Sin embargo, aunque el anteproyecto plantea la necesidad de rejuvenecer al PDI y que los poderes públicos deben responder con *"un sistema adecuado de estímulos que permita adaptar la **tasa de reposición** de forma flexible y atendiendo a las necesidades existentes de las plantillas"* lo cierto es que

esta cuestión **no vuelve a tratarse** en ningún apartado del articulado. Asimismo, no hay **la más mínima referencia a la evidente necesidad de disponer de financiación pública adicional**, específica para las universidades públicas, con objeto de que sea posible desarrollar los objetivos y actuaciones contemplados en el anteproyecto. Ambas carencias constituyen una **seria limitación y resultan francamente decepcionantes**.

Por otra parte, aunque aplaudimos el interés del legislador en acometer la posible precariedad de algunas figuras del PDI, no podemos dejar de criticar algunas afirmaciones totalmente inaceptables, tales como que la precariedad se ha debido a la inadecuada utilización de varias figuras contractuales cuya actividad debe ser exclusivamente docente y, sin embargo, han realizado "tareas investigadoras y de gestión, con un salario frecuentemente por debajo del salario mínimo". Es decir, acusa a las universidades de haber actuado en contra de la legalidad vigente. Acusación que, desde luego, está totalmente infundada en el conjunto del sistema universitario público y, por supuesto, en la Universidad de Burgos. ¿Cuántas denuncias o actuaciones del gobierno o de la comunidad autónoma se han producido al respecto? ¿Qué evidencias aporta el borrador o el gobierno al respecto? Adicionalmente, se habla también de brecha salarial de género, lo que demuestra un total desconocimiento respecto al funcionamiento de una administración pública como es la universidad pública.

Critica la escasa **internacionalización** del PDI español (cuestión con la que coincidimos), pero olvida una de las limitaciones más importantes que originan esa carencia: las económicas.

Tampoco entendemos el énfasis realizada en la **equivalencia de las figuras de Titular y Catedrático por vía laboral y funcional**. Si tan iguales van a ser, ¿para qué se crean las dos vías? No vemos que dicha creación esté suficientemente justificada en el anteproyecto.

Tampoco se aclara el sistema de contratación predoctoral necesario para la que parece la **única vía de entrada a la carrera académica**: el *Profesor Doctor*. Ni quien debe hacer la evaluación intermedia a los tres años, o cual es la salida en caso de se termine la prórroga (que, por otra parte, supondría una duración excesiva). Adicionalmente, la desaparición de los contratos de profesor ayudante (no doctor) puede complicar el acceso a la carrera académica, el rejuvenecimiento de las plantillas y su estabilización.

Respecto a las **plazas de profesorado permanente**, no entendemos que se siga olvidando evaluar la gestión en los concursos correspondientes cuando, de hecho, la gestión se señala como una de las funciones del PDI. Entendemos que también deberían considerarse los criterios mínimos relevantes con mayor adaptación a la realidad académica de las diferentes áreas de conocimiento.

No entendemos que no se realice referencia alguna a la pertenencia de los **miembros de las comisiones de selección** al área de conocimiento de la plaza convocada, lo cual puede cuestionar seriamente la idoneidad de los juzgadores de las plazas correspondientes. Echamos de menos una referencia a los complementos específicos del profesorado funcionario, en comparación con lo que, si se establece respecto a las figuras laborales equivalentes, lo cual podría resultar en un agravio salarial.

Y respecto a la figura de **Profesor Sustituto Temporal**, creemos que la duración máxima de tres años de la sustitución puede ser insuficiente en algunos casos.

Debería determinarse qué parte de las 1650 horas anuales se dedican de media a la docencia. Necesitamos una **referencia temporal de jornada** para la preparación de clases, materiales didácticos, actualización de contenidos, seminarios, diseño de actividades docentes interactivas, diseño de actividades de evaluación continua, además del tiempo dedicado a la gestión de las asignaturas (guías docentes, gestión de la calidad, coordinación entre los docentes de la asignatura, planificación temporal de los contenidos, coordinación vertical y horizontal con docentes de otras asignaturas, etc.) y finalmente

las tareas de evaluación (preparación de enunciados, corrección, revisión, gestión de calificaciones, etc.).

Desde el punto de vista jurídico, consideramos necesaria la tramitación de la modificación de la **Ley Orgánica de Universidades y el Estatuto del PDI simultáneamente**, porque tal como se ha diseñado, este quedaría sin cobertura legal si no va acompañado de la modificación de la Ley.

Finalmente, lo más importante: creemos **imprescindible que el Estatuto se acompañe de la correspondiente memoria económica**. Sin ella, el Estatuto será impracticable. Únicamente la **eliminación de la tasa de reposición** en las universidades públicas permitirá el rejuvenecimiento necesario de las plantillas estructurales y una recuperación de las mismas, que vienen sufriendo pérdidas importantes desde 2012.

4. INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

Las universidades españolas realizaron en 2017 el **82% de la producción científica española** y las publicaciones en revistas del primer cuartil crecieron hasta alcanzar el **52,5%**. De hecho, el sistema universitario español contribuye al 71% de las citas totales de publicaciones científicas que recibe todo el sistema español. Y de ese porcentaje, las universidades privadas produjeron el 4,3% de tales publicaciones. Estos avances se han llevado a cabo pese a que España ha reducido el gasto en I+D hasta casi la mitad del de la Unión Europea y la OCDE. Aunque es evidente que todo tiene un límite y que resulta muy complicado mantener esa progresión cuando la **financiación de la I+D** se mantenía en **2017 un 22% por debajo de la que teníamos en 2009**.

Esta crisis sanitaria es una oportunidad para poner en marcha nuevas políticas, estrategias y medidas para la Investigación, tales como el refuerzo de los programas para la captación de talento y el incremento de los especialistas en las disciplinas científicas, sociales y de salud para afrontar esta y otras crisis que puedan llegar. Los países que más invierten en Ciencia (infraestructuras, personal y proyectos de investigación básica) son los que mejor han controlado la expansión del coronavirus. En este sentido, es necesario reconocer las actividades de Transferencia para el desarrollo profesional del profesorado a través del Sexenio de Transferencia, flexibilizar la ejecución de fondos europeos o fomentar las inversiones en innovación desde el sector privado y la colaboración público-privada.

Los grupos de investigación que se generaron en las **décadas de los 80 y 90 tenían unas condiciones mucho más favorables** para desarrollar una investigación de calidad en el entorno universitario. Por esta razón, los **investigadores más veteranos** compiten adecuadamente en el entorno actual, ya que tienen una sólida trayectoria desarrollada previamente. Sin embargo, el recambio generacional está fuertemente comprometido. La entrada de personal joven en las universidades se basa en necesidades fundamentalmente docentes. Por eso, hay que considerar a la **investigación** no como un complemento, sino como una **parte esencial de la actividad universitaria**. Es importante no olvidar que los resultados de docencia de las universidades mejoran con la investigación y con una producción científica regular.

Defendemos la necesidad de progresar hacia **normativas menos reglamentistas**, un mejor diseño de la **carrera académica**, un periodo de **estancia** mínimo, entre dos y cuatro años, **fuera de la institución** en la que se realiza el doctorado, un **cambio de la estructura, competencias y dimensionamiento de los departamentos en las universidades**, la conveniencia de crear **grupos o unidades básicas de investigación** como nuevo concepto de departamento, un **modelo de financiación** que tenga muy en cuenta objetivos de investigación, la **evaluación de la transferencia del conocimiento**, a través de modelos como el sexenio tecnológico o la creación de **escalas de técnicos gestores y ayudantes de investigación**. Adicionalmente, como elemento transversal es imprescindible que la **eliminación de la brecha de género** en la investigación sea un objetivo prioritario.

Estos últimos años, en la Universidad de Burgos, hemos trabajado entre todos (profesores, investigadores, personal de administración y servicios y equipos directivos de centros y de la universidad) **la generación de un espacio de investigación UBU**, centrado en las personas. Un espacio dirigido a:



- La promoción de la investigación a través del fomento de la contratación de investigadores
- La puesta en valor de las condiciones de investigación en la universidad
- Al establecimiento y mantenimiento de programas de apoyo a la investigación
- La obtención de fondos a través de la consecución de proyectos (tanto competitivos regionales, nacionales y europeos como financiados por empresas e instituciones) y firmas de convenios
- La promoción de la transferencia del conocimiento a través del apoyo científico-técnico a las empresas y del fomento de la cultura del emprendimiento

La investigación es un pilar básico de nuestra institución y **debemos seguir diferenciándonos gracias a ella**. No en vano, el **trabajo colaborativo** que todos hemos realizado ha dado lugar a unos resultados relevantes que nos han llevado a ocupar la **9ª posición a nivel nacional en Investigación y Desarrollo**, según reconoce U-Multirank 2019, lo que nos hace ostentar **la primera posición regional**. Un liderazgo que también alcanzamos gracias al desarrollo en la actualidad de **36 proyectos de investigación internacionales**, con el reconocimiento de máxima calidad, al ostentar, **por vez primera en nuestra historia, el sello europeo de Excelencia en Recursos Humanos de Investigación HRS4R**. Algunos ejemplos en esta línea son los siguientes:

En los últimos cuatro años se ha producido un incremento del 212% en el volumen de proyectos competitivos y un aumento de los fondos captados por estos proyectos del 156% (de 4,5 a 11,5 millones de euros).

En la actualidad **contamos con más de 166 investigadores contratados** a cargo de los distintos proyectos, que no solo contribuyen a incrementar los resultados de la universidad, sino que se integran en nuestra sociedad contribuyendo a enriquecerla y atenuando la fuga de talento.

Se ha **consolidado la línea de comercializadores de tecnología**.

Se está consolidando **la línea de búsqueda de oportunidades y elaboración de proyectos europeos** (a través de la contratación de dos gestores financiadas mediante proyectos europeos de la **OTRI -Europa Redes y Gestores-**).

Los estímulos a la **investigación en áreas jurídico-sociales y humanísticas** han conducido a una auténtica explosión de proyectos y contrataciones de investigadores con cargo a estos proyectos.

Se ha promocionado la **consecución de la mención de Unidades de Investigación Consolidada** de la Junta de Castilla y León por parte de los **Grupos de Investigación Reconocidos de la UBU**. En este sentido, **se ha pasado de las 14 iniciales**, concedidas en 2015, **a las 23** en enero de 2020.

Se ha **promocionado la consecución de méritos relevantes** por los investigadores que benefician, asimismo, de igual forma a la universidad, como por ejemplo la solicitud de **Sexenios de Transferencia e Innovación** en su primera convocatoria piloto, que se está resolviendo actualmente y cuya segunda convocatoria verá la luz en un par de meses. En esta convocatoria, **los investigadores de la UBU cursaron más de 90 solicitudes**.

Se ha reforzado la Facultad de Ciencias de la Salud con la incorporación de dos investigadores financiados a través de las prestigiosas ayudas **Beatriz Galindo**, y hemos ofertado en este curso **el Doctorado en Ciencias de la Salud**, que ha supuesto la culminación de una larga demanda de los investigadores en esta rama y que ha recibido el **doble de solicitudes que de plazas existentes**. Asimismo, en la convocatoria de 2020, hemos obtenido la financiación para contratar a **tres investigadores más de este programa, dos seniors y uno junior. Todo un éxito sin precedentes**.

También se ha avanzado en la impartición de **un nuevo programa de doctorado interuniversitario en Didácticas Específicas** en colaboración con las Universidades de León y Valladolid.

Se ha conseguido un **reconocimiento internacional de la actividad investigadora de la UBU sin precedentes**, lo cual está siendo decisivo para **aumentar el prestigio de la institución**, así como a la consecución de nuevos objetivos, especialmente en el **marco de los programas europeos como el H2020** y el próximo programa marco, **Horizon Europe**. Como hemos mencionado, es **especialmente relevante la consecución del sello de excelencia en recursos humanos de investigación HRS4R**, que nos inscribe en el **selecto club de la Unión Europea de centros de investigación que cumplen con los más altos estándares en relación con todo el ecosistema investigador que rodea a los investigadores (contratación, formación, carrera investigadora, etc.)**.

Tan solo un ejemplo del reconocimiento de nuestra investigación a nivel nacional: según el **U-Ranking** del BBVA-IEE de 2020, la UBU se encuentra en 6ª posición nacional, con **tan sólo 10 universidades por delante nuestro**.

La **Oficina de Transferencia de los Resultados de la Investigación (OTRI)** y la **Oficina de Transferencia del Conocimiento (OTC)** han jugado un **papel clave como ayuda y soporte** de los investigadores en la consecución y gestión de proyectos. Y su contribución ha de ser todavía mayor, reforzándose cara a la ayuda en la redacción y **solicitud de proyectos** (especialmente europeos), la **comercialización** de los resultados de investigación, la **creación de empresas spin-off y start-up** y la generación de un **ecosistema de transferencia** a través de múltiples acciones de financiación, estímulo y promoción de las actividades de transferencia del conocimiento, entendido este en el marco amplio del nuevo sexenio de transferencia del conocimiento e innovación. En la misma línea, el aumento en los proyectos y fondos captados ha supuesto un reto para la **unidad de gestión de la investigación**, que juega, asimismo, un papel básico en este contexto. El propio proceso de solicitud, gestión y justificación de los proyectos y convocatorias depende de la unidad.

En este sentido, proponemos que **parte de los recursos captados en los proyectos europeos se dediquen a la creación y consolidación de una estructura especializada en la redacción de proyectos europeos**, que complemente la estructura actual especializada en la búsqueda de oportunidades y gestión, eliminando la dependencia de consultoras y aportando una ventaja competitiva a la UBU frente a otras universidades y centros. La estrategia en materia de captación de fondos de la UBU **debe estar dirigida hacia los programas europeos**, especialmente hacia Horizonte Europa, especialmente en el marco de escasez de recursos para investigación que previsiblemente se agravará en los próximos años debido a la pandemia.

Recientemente, y complementando el tradicional apoyo al emprendimiento llevado a cabo desde OTRI, **UBU Verde promueve el emprendimiento verde y la empresa sostenible**, complementando, asimismo, otras acciones de la UBU en relación con la cultura y la economía circular.

Complementariamente, la **Biblioteca universitaria** ha seguido prestando un servicio excelente gracias a la profesionalidad de su personal y a la inversión presupuestaria que ha conseguido situar a la Universidad de Burgos en el **quinto puesto a nivel español en gasto en información por alumno**.

Tras estos avances, adquirimos una serie de compromisos electorales dirigidos a **potenciar las acciones emprendidas para la estabilización y el reemplazo generacional de los investigadores y de las condiciones y apoyo a la investigación**. Asimismo, consideramos relevante **el ecosistema investigador**, como un estímulo a la **natural motivación y vocación** hacia la investigación del PDI y de todo el equipo humano de apoyo a la actividad investigadora.

Por otra parte, queremos potenciar los **grupos de investigación GIRs y UICs**, **promover la creación de Institutos Universitarios LOU** e impulsar **los centros de investigación ya existentes**, el Interna-

tional Research Center in Critical Raw Materials for Advanced Industrial Technologies (ICCRAM), el Centro de Investigación en Biotecnología Alimentaria, el Instituto de Salud Mental Social y el Centro en Innovación y Tecnología en Videojuegos y Comunicación Audiovisual (ITACA).

Durante estos años, **el ICCRAM** ha consolidado su actividad con proyectos iniciados en 2015 y nuevos obtenidos en 2019, contribuyendo en un porcentaje muy notable a los recursos captados por la UBU, autofinanciándose e impulsando su actividad propia con una plantilla de investigadores sin docencia a tiempo completo. Para el próximo cuatrienio se propone impulsar una política específica de gestión de los recursos liberados de los proyectos europeos para ICCRAM para incrementar su autonomía económica y permitir la incorporación de nuevos investigadores.

Por su parte, el **Centro de Investigaciones Biológicas (CIBA)** se ha consolidado como un centro activo y relevante en la estrategia de investigación de la UBU en una de las líneas prioritarias de la Unión Europea (H2020) y de la propia estrategia de especialización inteligente de Castilla y León (RIS3): la investigación relacionada con la 'I+D+i en Alimentación' (tercera línea prioritaria de la RIS3). Los investigadores que trabajan en este centro son especialmente activos en la captación de recursos tanto a través de convocatorias competitivas como con investigación bajo demanda de empresas.

Por su parte, **el Centro de Salud Mental Social (CSMS)**, de reciente creación entre el Hospital Universitario de Burgos (HUBU) y la UBU, abre una oportunidad a los investigadores en ciencias de la salud, especialmente a los de la Facultad de Ciencias de la Salud y Facultad de Educación, pero también a los de otros centros, que podrán colaborar con el HUBU en una relación que consideramos prioritaria para nuestra universidad. En los próximos años veremos el desarrollo del centro, que ha de servir de acicate e impulso a la docencia e investigación en salud, y también como apoyo a la petición de titulaciones en este ámbito.

Respecto al **Centro en Innovación y Tecnología en Videojuegos y Comunicación Audiovisual (ITACA)**, comienza su andadura en 2020. Se trata de un centro de investigación y emprendimiento en el ámbito de los videojuegos y nuevos formatos de comunicación audiovisual, que tiene como finalidad prioritaria apoyar las iniciativas de desarrollo de aplicaciones interactivas por parte de estudiantes, egresados, grupos de investigación y otros entes de la comunidad universitaria. El planteamiento de este proyecto nace de la amplia trayectoria de la Universidad de Burgos en el ámbito de los videojuegos, reforzando y potenciando múltiples iniciativas y posibilidades de futuro, tanto en docencia como en investigación y transferencia. La estrategia de creación del centro está relacionada con la aspiración de la UBU de implantar cuanto antes una titulación en esta materia.

Adicionalmente, proponemos la creación de un **nuevo instituto universitario para la investigación de infecciones provocadas por patógenos emergentes**, con especial énfasis en el coronavirus SARS-CoV-2 y otros patógenos de carácter zoonótico (transmitidas por animales y/o por alimentos derivados). Un instituto que se centraría en la investigación de la etiología de las principales enfermedades infecciosas que afectan a nuestra comunidad (abordando la salud humana, animal y ambiental), las mejores estrategias diagnósticas (que puedan servir de apoyo al SACYL en caso de necesidad), la creación de un biobanco para la caracterización de las principales infecciones que afectan a Castilla y León, su epidemiología (con apoyo de inteligencia artificial y minería de datos y detalles de la ecología y biología de los agentes etiológicos causantes) y estudio de las repercusiones sociales de las enfermedades infecciosas, analizando los efectos sobre exclusión social y efecto de vulnerabilidad en estratos sociales, demográficos o de sexo.

Estos centros han de ser los **núcleos de los futuros institutos de investigación**. La consecución de estos institutos, que requieren de evaluación externa -ACSUCYL- y aprobación por parte de la Junta de Castilla y León, supondrá un apoyo importante a los investigadores de cara a la consecución de proyectos y de contratación de investigadores, que por otra parte se puede imbricar en la **política de**



rejuvenecimiento de la plantilla. Por otra parte, estos institutos son una herramienta imprescindible para el acceso a la **escalera de excelencia** de la Junta y del Estado.

5. ESTUDIANTES

Los y las estudiantes son los principales protagonistas de las actividades universitarias y tienen un papel primordial en el proceso de aprendizaje y gobernanza de la institución.

El estudiantado es el que **ha sufrido con mayor intensidad el confinamiento de la crisis sanitaria** y, sin embargo, ha respondido **adaptándose ejemplarmente a la enseñanza telemática**. También sus representantes han colaborado con lealtad con decanos y rectorado para la adopción de las medidas urgentes que fueron necesarias.

Por eso, proponemos una atención especial a los estudiantes que, por razón de la crisis, no hayan podido completar adecuadamente sus estudios o sus prácticas. Nos comprometemos a establecer aquellas medidas que permitan **completar a los estudiantes que así lo deseen, la parte del anterior curso académico que se pudo realizar en el curso 2019-20, con independencia de que la evaluación correspondiente esté superada o no**. Y ello, **sin coste adicional de matrícula**.

Además, propondremos al consejo de gobierno la aprobación de **medidas excepcionales para que aquellos estudiantes que les queden menos de 12 créditos pendientes para finalizar su Grado o Máster puedan obtener su título** a través de un proceso de compensación extraordinaria con independencia del número de asignaturas que tengan pendientes.

Los estudiantes serán las personas en las que prioritariamente centraremos nuestros esfuerzos para que sufran lo menos posible la crisis social y económica que se avecina. Por ello, nos comprometemos a **incrementar el fondo económico para becas de matrícula y a incrementar el presupuesto que ya hemos establecido para ayudas a estudiantes que tengan necesidades sobrevenidas como consecuencia de la crisis sanitaria**. Nos comprometemos firmemente a que **ningún estudiante se quede sin poder matricularse en la Universidad de Burgos por dificultades económicas**.

Hemos acondicionado una partida extraordinaria de 100.000 euros, añadida a los 220.000 euros de ayudas al estudio, para atender las necesidades sobrevenidas de los estudiantes como consecuencia de la crisis y hemos habilitado otra nueva partida de 115.000 euros adicionales para el curso 2020-21 con el mismo fin.

Además, hemos provisto de recursos tecnológicos a todos los estudiantes que lo han necesitado durante los momentos más duros de la crisis sanitaria.

Adicionalmente, hemos facilitado que los estudiantes, afectados por la pandemia y que así lo hayan solicitado, hayan podido anular su matrícula y se les haya devuelto el importe correspondiente.

En definitiva, hemos atendido todas las principales reivindicaciones presentadas por los representantes de estudiantes y asociaciones estudiantiles durante el confinamiento.

Adicionalmente hemos firmado un acuerdo con el **grupo G9 de Universidades** mediante el cual cualquier estudiante de la Universidad de Burgos que resida en alguno de los territorios que abarcan los distritos universitarios de Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Illes Balears, La Rioja, Oviedo, País Vasco, Pública de Navarra o Zaragoza recibirá el mismo apoyo que estas universidades prestan a sus estudiantes.

Por otra parte, en el próximo curso y venideros, pretendemos potenciar la participación estudiantil en la elaboración de propuestas, que en algunos casos tendríamos que defender, en colaboración con la Conferencia de Rectores Universidades Españolas (CRUE) y la Coordinadora de Estudiantes de las Universidades Públicas (CREUP), ante el gobierno del estado y de la comunidad autónoma. Propuestas relacionadas con las condiciones de acceso a la universidad, la igualdad de oportunidades, las garantías de calidad, la representación y participación en la gobernanza universitaria, etc.

Creemos que es necesaria una **orientación más generalista del bachillerato** para evitar el acceso a estudios universitarios sin conocimientos básicos necesarios, la necesidad de adquirir conocimientos y competencias multidisciplinares. Competencias cada vez más necesarias para afrontar los rápidos cambios sociales y profesionales que se producen en la sociedad actual.

Paralelamente, abogamos por introducir **competencias transversales** en los actuales planes de estudio. Competencias que incluyan conocimientos multidisciplinares, tales como los relativos a inteligencia artificial, filosofía, inteligencia emocional, psicología, sociología, idiomas, tecnología digital, capacidades STEM, etc. Formación y aprendizaje continuo, sólido y flexible.

Consideramos las **prácticas esenciales en el aprendizaje** de cualquier materia. Prácticas que permitan la adquisición de competencias y habilidades que faciliten la empleabilidad y el desarrollo de una vida profesional plena y feliz.

Por todas estas consideraciones, apostamos por una **clara representación y participación de los y las estudiantes** en la gobernanza y las actividades universitarias. Por eso, fomentaremos la transparencia, la honestidad y la rendición de cuentas ante los representantes estudiantiles.

Evolución de la matrícula de estudiantes en la Universidad de Burgos

Es indudable que la Universidad de Burgos resulta cada vez más atractiva para los estudiantes que la eligen. A pesar del brutal descenso demográfico y el incremento de la oferta de educación superior en nuestro entorno, la Universidad sigue creciendo en matrícula.

Si tenemos en cuenta que:

1. En los últimos años, **la tasa de natalidad en España ha seguido cayendo** desde 10,1 niños por cada 1.000 habitantes en 2008 a 7,0 en 2018. Tasa más preocupante en Castilla y León **que ha pasado de 7,5 niños a 5,71 por 1000 habitantes**.
2. El **índice de fecundidad ha bajado otra vez en el último año un 3,7% hasta situarse en 1,26 hijos por mujer**.
3. **Burgos ha perdido casi 17.000 habitantes en los últimos 10 años**. Y que Castilla y León ha perdido casi 10.000 habitantes en 2019.
4. Que **la oferta de educación superior ha ido incrementándose progresivamente** en nuestro entorno: nueve universidades en Castilla y León para 2.419.000 habitantes. Eso significa, aproximadamente, **una universidad en nuestra región por 268.000 habitantes, mientras que Estados Unidos tiene una universidad cada 370.000 habitantes y España una por cada 564.000**.

podremos concluir que conseguir en este curso **un incremento de la matrícula** de estudiantes de nuevo ingreso en titulaciones de grado **de casi el 10%** (el mayor de todas las universidades de Castilla y León) el curso pasado y en casi un 5% en el presente curso, **es un hito sin precedentes**.

Asimismo, **la matrícula en los másteres universitarios ha incrementado un 18%** pasando de 530 matriculados en 2018/19 a 619 en 2019/20, el mayor incremento de matrícula de todas las universidades de Castilla y León.

Como también lo es **incrementar** la proporción de estudiantes procedentes de fuera del distrito universitario de Burgos **con un 52% que teníamos a finales del curso pasado**.

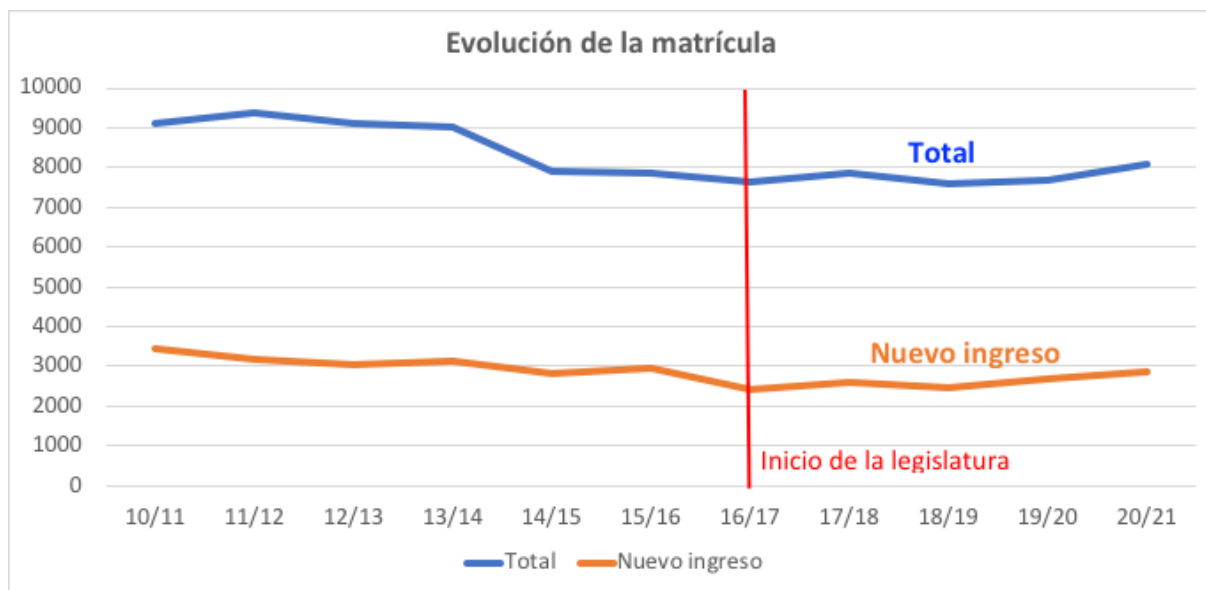
Obviamente ello se debe al buen hacer y a la excelente categoría profesional de nuestro PDI y PAS así como al espectacular **incremento del prestigio de la Universidad de Burgos en los ránquines internacionales y nacionales**.

Nuestro **posicionamiento en ránquines internacionales**, en los que hasta hace poco tiempo éramos ajenos, o el reconocimiento como la **universidad más transparente de España** que nos han otorgado este mismo año dos entidades como *Dyntra* y *la Fundación Compromiso y Transparencia*, son, sin duda, elementos que hacen más atractiva a nuestra institución académica.

La UBU apenas si aparecía en los ránquines internacionales antes de 2016. Tras este último cuatrienio, podemos poner como ejemplo nuestra inclusión en el **Young University Ranking** entre las **300 mejores universidades del mundo** con menos de 50 años, en el World University Ranking del **Times Higher Education** entre las 1000 mejores universidades del mundo o en el **European Teaching Rankings** entre las **200 mejores europeas, en posición 24 de las españolas**. O, ya en 2020, en la **posición quinta** en el ranquin del BBVA / Instituto de Investigaciones Sociológicas de Valencia (en investigación sólo 10 universidades por delante en toda España). O **en la posición 214 de todas las universidades del mundo** en el ranking *Times Higher Education* en su cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030 y entre las mejores 600 universidades del mundo en el ámbito de Ciencias Sociales.

Este ascenso del prestigio institucional se debe en gran medida a la acción desarrollada por el área de Comunicación y la Unidad de UBURankings creados en este periodo.

La matrícula total de la universidad comenzó a disminuir en el curso 2011/12 (ver gráfico), pero al inicio de este último cuatrienio ha ido remontando y, según datos del ministerio, somos la universidad de Castilla y León, tras la de Salamanca, con mayor capacidad de retención de sus estudiantes y la que más ha crecido, en términos relativos, en el curso 2020-21.



Por ello, no es insensato afirmar que las nuevas posiciones relevantes en los rankings y la nueva estrategia de comunicación están dando frutos, incluida la captación de alumnos.

Aunque todavía no tenemos datos definitivos de matrícula, la previsión derivada de los **datos de preinscripción, tanto en Grados como en Másteres**, refleja un panorama muy optimista ya que ha **aumentado en un 24% el número de alumnos que quiere estudiar en grados de la UBU como primera opción y un 42% en másteres respecto al curso 2019/20**.

Inclusión

La Atención a la Diversidad ha mantenido siempre el compromiso de mejora, transparencia y de adaptación continuada ofreciendo una atención individualizada y profesionalizada para promover un servicio de calidad, tanto para sus **en torno a los 100 universitarios atendidos anualmente** como para la sociedad y las personas con discapacidad. Trabajar para los estudiantes, las asociaciones y los compañeros que luchan día a día por los derechos de las personas con discapacidad es un orgullo, pero a su vez una gran responsabilidad para seguir avanzando.

UBUAlumni

La asociación de antiguos alumnos y estudiantes de la Universidad de Burgos, que pretende el encuentro entre antiguos compañeros y la promoción de la institución acogiendo a personas que, sin ser egresados, comparten su amor y cariño por la universidad burgalesa.

Pretendemos no solo apoyar a esta asociación, sino promocionarla y darle la visibilidad y protagonismo que se merece. En este sentido, y entre otras muchas actividades, proponemos aprovechar el extraordinario plantel de egresados ilustres y notables de la Universidad para aumentar el prestigio y mejorar la imagen institucional.

Queremos impulsar la gestión de la *oficina Alumni UBU* y el desarrollo de las actividades orientadas a los egresados en la Universidad de Burgos, mejorar la disponibilidad de herramientas tecnológicas para la gestión de relaciones con los asociados, el alojamiento de la página web de Alumni en la página web de la universidad, la posibilidad de tener una intranet para la comunicación entre los socios de Alumni UBU, así como el apoyo logístico y económico para los encuentros anuales Alumni UBU. Asimismo, se facilitará el acceso a la biblioteca universitaria, incluida la biblioteca virtual; un correo electrónico con el dominio *alumni.ubu.es*, que esté incluido en el LDAP y el acceso a la red WIFI de la universidad y el establecimiento del Carnet Alumni UBU.

Planificación para el curso académico 2020-2021

Seguir apostando por incrementar de nuevo el fondo de ayudas y becas al estudio.

Habilitar para este curso 2020-2021 un presupuesto extraordinario de 115.000 euros para el apoyo a estudiantes con necesidades derivadas de la crisis sanitaria COVID19.

Crear una Asesoría Jurídica para estudiantes, con el fin de prestar un servicio gratuito y consultivo consistente en el asesoramiento de cualquier controversia de orden jurídico que favorezca al estudiante, respetando siempre otros ámbitos de decisión y gestión.

Seguir reuniendo a la Mesa de Dialogo con los estudiantes, al menos una vez al trimestre o siempre que lo solicite cualquiera de sus integrantes.

Aprobar el primer plan de participación estudiantil para recoger y poner en valor todas aquellas iniciativas, asociaciones, acciones y actividades que se organizan por y para nuestros estudiantes.

Modificar los Estatutos y el Reglamento Electoral de la Universidad para establecer el voto electrónico online con las debidas garantías.

Fomentar el conocimiento de las funciones ejercidas por el CAUBU y fomentar el asociacionismo estudiantil, mediante campañas de promoción.

Integrar con aún mayor relevancia a los representantes de estudiantes en todos los actos académicos, especialmente en aquellos de mayor solemnidad.

Seguir manteniendo abiertas las bibliotecas y salas de estudio entre 12 y 20 h al día, negociando los horarios y espacios de apertura con los estudiantes en función del uso y del periodo del curso.

Crear la Mesa de Encuentro de Estudiantes Online, con los 5 representantes de las 5 titulaciones de grado online, para tratar las cuestiones específicas relevantes de este colectivo.

6. CULTURA, DEPORTE Y RELACIONES INSTITUCIONALES

6.1. Introducción

A lo largo del último año, la **actividad cultural y deportiva** se ha visto, desgraciadamente, reducida drásticamente como consecuencia de la pandemia y las conocidas restricciones que ha llevado aparejada para la realización de actos culturales y de actividades deportivas, fundamentalmente de equipo y grupos. Pese a ello, la programación en ambos campos se ha regido por los principios siguientes, primando, en el caso de las actividades culturales, a las que se han podido realizar en el entorno *online*:

- Desarrollo de propuestas de calidad.
- Desarrollo de planteamientos atrayentes y conectados con las preocupaciones de actualidad
- Desarrollo de una programación inclusiva para todo tipo de públicos, proyectando en la medida de lo posible su ámbito geográfico de influencia a lo largo de todo el entorno provincial.
- Desarrollo de iniciativas dirigidas al alumnado, PAS y PDI de la Universidad, pero simultáneamente también a la sociedad en general.

En este sentido, debemos destacar la importancia de las **cifras de participación** que, en general, han crecido en todos los proyectos llevados a cabo en el pasado curso académico. Los datos son ciertamente espectaculares: **más de 40.000 asistentes a espectáculos culturales, más de 6.000 participantes en propuestas formativas no regladas y más de 6.300 en las actividades deportivas.**

Durante el presente año, han tenido especial relevancia las actividades mantenidas con motivo del XXV aniversario de la creación de la Universidad de Burgos que han gozado de una extraordinaria aceptación.

6.2. Actividades más relevantes realizadas

1. Actividades vinculadas a las Aulas de Cine y Teatro

Por lo que respecta a nuestras Aulas de Cine finalizamos 2019 con el Ciclo de Cine Latinoamericano, el dedicado a Adolescencia y Conflicto y el enfocado a descubrir los últimos aspectos de la Animación Europea. En enero de 2020 arrancamos nuestras actividades vinculadas al cine girando nuestra mirada al Cine Africano para, en febrero, celebrar el Ciclo "Basado en Hechos Reales", con la proyección de cuatro películas que recogían una rica variedad de puntos de partida narrativos: biopic, docudrama, cine histórico, autobiografía...

Como consecuencia de la pandemia, el Ciclo de Cine "Protagonistas", programado para el mes de marzo de 2020, que debía celebrarse en el Centro Cultural de Caja de Burgos, se vió también aplazado hasta el mes de octubre, celebrándose en esta fecha junto a los de Migrantes, Nuevo Cine Gallego y Cine Islandés, si bien este último ha tenido que ser nuevamente aplazado al producirse el cierre de las salas de cine y teatro el pasado día 19 de noviembre.

Asimismo, en el mes de enero de 2020, el Aula de Teatro, en colaboración con el Ayuntamiento de Burgos y la Fundación Caja de Burgos ha desarrollado una nueva edición del **Festival Escena Abierta**, en la que se presentaron 6 producciones contemporáneas.

Durante los meses de febrero y marzo, se había programado el XXIII Ciclo de Teatro Joven 2020, con cinco actividades (*Si el mundo está en tus manos, Ovio, Neanderthal, Cuando los cangrejos llevan tacones y Bollywood, Bombay, Barcelona*), que debían haber tenido como escenario el del Teatro Principal de Burgos y que, como otras actividades, tuvo que ser aplazado como consecuencia de la crisis sanitaria.

Aplazamiento que también ha sufrido la mitad de la programación existente, para el mes de noviembre, del nuevo el ciclo **Las noches del Clunia**, organizado en colaboración con el Ayuntamiento de nuestra ciudad y la Junta de Castilla y León, con 4 producciones teatrales, de las cuales sólo se han celebrado dos, quedando pendientes las de A Panadería y Líquido Teatro.

2. Actividades de carácter musical

El **Concurso UBULive**, organizado a lo largo de tres días en los meses de febrero y marzo, desarrolló la XI edición del Concurso de Grupos Musicales de la Universidad de Burgos, con la participación de 11 grupos, siendo finalistas Juicio Final, Adrian Treceochentera & Gambone y Stalemate.

El tradicional festival **Uburama**, planteado para em mes de marzo, ha sido igualmente víctima de la situación de pandemia y de las consiguientes restricciones y se ha visto aplazado.

3. Actividades Expositivas.

La modalidad online ha llegado también a nuestros espacios expositivos debido a la crisis sanitaria. En esa modalidad se ha desarrollado la exposición "Materiales. Una historia sobre la evolución humana y los avances tecnológicos".

4. Formación de mayores

El **Programa Interuniversitario de la Experiencia**, con sedes en Burgos, Aranda de Duero, Miranda de Ebro y Villarcayo se desarrolló exitosamente, comprobándose una vez más un notable incremento del alumnado en dichas localidades hasta la suspensión de las actividades de las actividades en el mes de marzo. Lo mismo ocurrió con el **Programa de la Universidad Abierta a Mayores**, con sede en Burgos, Aranda y Medina de Pomar. Hemos de destacar el éxito del *Programa de Formación on line para mayores* que se puso ya en marcha el curso anterior, con la novedad de la modalidad en *streaming*. En ambos programas se contó con la matriculación de más de 1.000 alumnos.

5. Ubuabierta

El programa de formación no reglada *UBU-Abierta* ha organizado, tanto en su variante presencial hasta el mes de marzo como principalmente *online*, con **más de 200 propuestas de múltiples temáticas**. Pese a la crisis sanitaria, estas propuestas han conseguido congregarse a más de 300 alumnos en presencial y 2.700 matriculaciones en modalidad online.

6. Actividades deportivas

En lo tocante a las competiciones internas, se pudo celebrar el **Trofeo Rector de Castilla y León** disputado en Burgos en el mes de febrero, con la participación de todas las universidades públicas y privadas de Castilla y León. La UBU obtuvo la quinta posición.

En competiciones internas y antes de suspenderse las competiciones participaron 5.400 personas en distintas modalidades deportivas.

6.3. Planificación para el curso académico 2020-2021

Dos ejes marcan la planificación del nuevo curso en este campo: el comienzo de una nueva legislatura tras las elecciones a rector, que conllevará la creación de un **nuevo Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Cultura y Deporte**, y las condiciones que imponga la pandemia en la que seguimos inmersos.

La nueva propuesta programática pasa, decididamente, por construir una universidad mejor, más sana y saludable, más igualitaria, con mayor atención a la diversidad, con mayor compromiso con la igualdad de género y por una apuesta por la promoción de la salud, la cultura y el deporte. Pretendemos que la UBU sea un lugar de convivencia y diálogo, donde los conflictos se resuelvan a través de la mediación y el acuerdo, y donde el respeto y la sensibilidad hacia las personas sean una identidad propia de nuestra institución.

En este sentido, nuestra universidad ha de constituir un firme eje de actuación en la **defensa de la igualdad de derechos, de oportunidades y de trato, y en la erradicación de la discriminación por razón de sexo, orientación sexual o de cualquier otra condición que atente contra la diversidad y el reconocimiento de la pluralidad personal, social y cultural**. La prevención y lucha contra la violencia, la exclusión o la invisibilización de personas y grupos sociales han de transitar, necesariamente, por el establecimiento de estrategias educativas conjuntas dirigidas a la identificación y eliminación de los estereotipos de género y el sexismo (objetivo estratégico 1 en materia de igualdad de género del Consejo de Europa 2018-2023).

Para nosotros, la prioridad será el establecimiento de un **campus seguro** donde se pueda desarrollar la enseñanza presencial respetando escrupulosamente las medidas de prevención de riesgos sanitarios y laborales. Nos comprometemos a impulsar una enseñanza presencial segura, adoptando un modelo de prevención que permita la implantación del Sello de calidad COVID-19, un modelo que exige requisitos rigurosos de prácticas de prevención de riesgos, rutinas de limpieza y condiciones de ventilación y desinfección de edificios.

Instauraremos estrategias y adoptaremos medidas específicas que impulsen **la Unidad de Prevención de Riesgos** y que permitan obtener el sello de calidad mencionado, así como una organización de la actividad universitaria que incluya valoraciones periódicas de la eficacia de las medidas adoptadas para proteger a la universidad frente al riesgo por COVID-19.

Estas medidas necesariamente han de dirigirse al control de acceso a personas con sintomatología, favorecer el teletrabajo, controlar los accesos, reforzar los protocolos de limpieza, ventilación y desinfección de edificios e instalaciones, e incluir parámetros en los reconocimientos médicos relacionados con la COVID-19, previniendo posibles líneas de contagio, definiendo el personal implicado en cada proceso, estableciendo planes de vigilancia epidemiológica y procurando la disminución de aforo para garantizar las medidas de seguridad, entre otras.

Pretendemos crear un espacio universitario en el que la educación en hábitos saludables, la nutrición y el bienestar, entendido en su sentido más amplio, sean elementos compartidos por toda la comunidad universitaria. En esta línea, hay que reconocer la impecable labor realizada por los servicios de atención psicológica prestados al estudiantado y destacar la adhesión de la Universidad de Burgos a la Red

Española de Universidades Saludables (REUS), la organización de la I Semana de Promoción de la Salud con el desarrollo de 76 actividades en todos los Centros orientadas a mejorar la salud y desarrollar hábitos saludables, la realización de chequeos de salud regulares, el seguimiento de la dieta mediterránea, la realización de actividad física diaria, y el abandono del tabaco e ingesta de alcohol de forma esporádica.

Nuestra universidad trabaja de manera excelente diversas materias relacionadas con la **salud y la atención sanitaria**: la Facultad de Ciencias de la Salud, en donde se aborda la etiología y terapia de las enfermedades, pero también la prevención y la salud pública; la Facultad de Ciencias, que aborda todos los aspectos relacionados con una nutrición saludable, la producción de alimentos y la seguridad alimentaria; la Facultad de Educación, que presta atención a la educación en hábitos saludables, la inclusión y el bienestar emocional; y la Escuela Politécnica Superior, que, en colaboración con los Centros anteriores, atiende a la tecnología de la salud y la ingeniería biomédica. Asimismo, la universidad acaba de crear el Instituto de Salud Mental Social en colaboración con el Servicio de Psiquiatría del Hospital Universitario de Burgos, entre cuyas funciones se contempla, específicamente, el cuidado y atención de la salud mental, y la identificación y prevención de factores de riesgo. Por tanto, disponemos en la Universidad de Burgos de los mimbres y estructuras básicas ideales para llevar a cabo una labor de prevención y cultivo de una vida más saludable y feliz.

Como división específica del Centro de Salud Mental Social, se ha creado recientemente, en colaboración con los y las profesionales del Servicio de Psiquiatría del Hospital Universitario de Burgos, **el Servicio Universitario de Atención a la Salud (SUAS)** para la Atención Psicológica en Salud Mental, y el desarrollo del programa de Atención al Estudiante en Riesgo con el apoyo del PAT-Mentor de la Universidad de Burgos.

Por otra parte, queremos trabajar para dar un tratamiento adecuado a la incorporación de **personas con discapacidad** a las plantillas universitarias. Sin duda, se trata de una cuestión difícil de abordar debido a las características que tiene el reclutamiento del profesorado universitario, pero esto no ha de ser óbice para impulsar medidas concretas que permitan avanzar hacia una universidad más inclusiva a la hora de incorporar personal docente e investigador.

En esta línea, un año más hemos conseguido que nuestra universidad haya sido seleccionada, junto a otras 22 universidades, para recibir ayudas de la **Fundación ONCE** para el desarrollo de un programa formativo para jóvenes con discapacidad intelectual con objeto de facilitar su acceso a la educación superior. Proponemos seguir impulsando este tipo de programas.

Garantizar el derecho a la **igualdad, la tolerancia y la no discriminación** exige intervenir, desde el compromiso y la responsabilidad inherentes a una cultura democrática participativa, en los retos y problemas sociales de nuestro entorno más inmediato. Problemas sociales, como las relaciones desiguales de género, han de proponerse como objetos relevantes en la generación del conocimiento, con el fin de pensar, comprender y analizar la realidad social, y promover un pensamiento crítico y creativo basado en la igualdad, el respeto y la inclusión social.

Otro problema que, sin duda, tiene sus raíces en causas remotas y más complejas es el **techo de cristal** que sigue existiendo para las profesoras e investigadoras universitarias. Esta situación ha ido evolucionando favorablemente en los últimos años, especialmente en nuestra universidad, que ostenta el récord de catedráticas de toda España (un 35% frente al 23% de la media española) y ocupa la posición 12ª española en la proporción de profesoras e investigadoras con un 46%, muy por encima de la media del país (46% frente al 40% de la media). No obstante, aún es evidente el desequilibrio existente entre hombres y mujeres (en perjuicio de estas) cuanto más arriba se asciende en la categoría profesional.

Además, seguimos apostando por la implementación de medidas que favorezcan la **conciliación familiar** y la compatibilidad del trabajo con el desarrollo de una vida social plena. Debemos transmitir a nuestro estudiantado la cultura del diálogo y el pacto, y sensibilizarlo hacia modos de vida saludables a través del deporte, el amor a la naturaleza, y el cultivo de aficiones culturales y artísticas.

En esta línea, facilitaremos el acceso, la labor y el trabajo de la **Defensoría Universitaria** en el convencimiento de que los conflictos pueden y deben resolverse de forma negociada y, llegado el caso, al Servicio de Inspección, pionero en nuestro país, que goza de una extraordinaria independencia y prestigio.

Como universidad pública que se financia con los impuestos de la ciudadanía, tenemos la obligación de encabezar la defensa de los valores democráticos que sustentan nuestra sociedad: **la libertad, la legalidad y la justicia, la participación y los derechos sociales**.

Por eso, trabajaremos para mantener un **espacio de convivencia** en el que toda la comunidad universitaria y la ciudadanía tengamos cabida, en el que se respete la diversidad y se busque la inclusión, en el que puedan expresarse todas las opiniones, y en el que se condene la agresividad y los discursos de odio, en definitiva, un espacio para disfrutar del estudio, la investigación, la cultura y el deporte. Queremos ofrecer al alumnado una educación en valores en defensa de la libertad y la democracia, una educación en sintonía con una sociedad más culta, más solidaria y más comprometida con los sectores más débiles y desfavorecidos.

Valoramos la transmisión de la **cultura y el deporte** como una de las misiones básicas y esenciales de la universidad para con la sociedad. Nos une un deber ético de devolver a la comunidad el conocimiento científico, técnico y artístico que se genera en la universidad en forma de actividades extraacadémicas culturales, científicas y de formación permanente.

Queremos liderar **la vida cultural y deportiva de Burgos** y la participación social, siempre desde la perspectiva del reconocimiento a la creatividad, el esfuerzo, la igualdad y el respeto a la diversidad.

En este empeño, trataremos de involucrar a la comunidad universitaria y al resto de agentes sociales, así como a las instituciones y entidades locales y regionales. Por ello, fortaleceremos la mejor relación con los representantes de instituciones y responsables de organizaciones sociales.

En cualquier caso, ante la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, que ha supuesto una situación de emergencia de salud pública y pandemia internacional, los hábitos sociales, nuestras relaciones y actividades con otras personas, **las actividades culturales y deportivas deben adaptarse a las previsiones de seguridad sanitaria**, a través de la aplicación de medidas de prevención específicas frente a la COVID-19; todo ello en beneficio de la salud pública, de la ciudadanía, y de poder desarrollar y disfrutar de nuestras relaciones y actividades sociales, culturales y deportivas con la mayor garantía posible.

7. INTERNACIONALIZACIÓN, MOVILIDAD Y COOPERACIÓN

7.1. Introducción

En los últimos años hemos conseguido entre todos una universidad abierta al mundo que puede sentirse muy orgullosa de formar excelentes egresados que pueden desempeñar su profesión con éxito en cualquier lugar del planeta. Además, la Universidad de Burgos puede establecer **convenios con universidades de todo el mundo** para colaborar en investigación.

Aspectos cruciales de nuestra enseñanza e investigación universitaria dependen de la **globalización**: no solo la movilidad y las iniciativas de internacionalización, sino también la investigación colaborativa y, cada vez más, las redes mundiales de conocimiento y otros aspectos. Por eso, la internacionalización es hoy más necesaria que nunca.

Trágicamente, la **brutal pandemia ha truncado drásticamente la movilidad internacional**. Es más que probable que la pandemia y su impacto en nuestro país dificulte adicionalmente la atracción de estudiantes internacionales a las universidades españolas y también la salida de nuestros estudiantes.

Por eso, entendemos que debemos hacer un esfuerzo extraordinario, junto al resto de universidades de Castilla y León, para reconstruir la reputación de nuestra comunidad como región segura.

Conjuntamente con el Ayuntamiento de Burgos y la Comunidad Autónoma, proponemos ofertar incentivos regionales y locales para quienes quieran venir a estudiar, así como la realización de una intensa campaña para destacar los menores costes, **la mayor seguridad y el bienestar de Burgos y de su universidad**. Factores que, por nuestra experiencia demostrada, estamos en mejores condiciones que otros para transmitir a los estudiantes extranjeros.

Además, debemos aprovechar la adaptación obligada por la pandemia a enseñanza no presencial para desarrollar un gran proyecto de **campus virtual** que permita incrementar y mejorar nuestra internacionalización. Proponemos, además, aumentar nuestra participación en las redes europeas de excelencia, en un marco más favorable para el acceso de estudiantes extranjeros y la adaptación de los programas Erasmus y SICUE a la situación actual con el fin de amortiguar la pérdida de oportunidad que puede suponer una menor movilidad de alumnos.

En los últimos años, hemos conseguido que la **internacionalización sea un claro eje estratégico** de la universidad y que la comunidad universitaria lo sienta como algo esencial y propio, que impregna todas las actividades y alcanza a todas las capas de la comunidad. La internacionalización es consustancial a la actividad universitaria.

La internacionalización ha sido un **claro factor de atracción de estudiantes e investigadores** de todo el mundo, motivados por las oportunidades de movilidad internacional. De hecho, hemos conseguido situarnos en los 12 primeros puestos a nivel nacional tanto para la recepción de estudiantes, como en el envío de nuestros alumnos a través de múltiples programas de movilidad.

Dado que el descenso de estudiantes de entrada puede provocar un descenso del PIB local, proponemos la oferta de incentivos regionales y locales para quienes quieran venir a estudiar, a través de una acción conjunta con el Ayuntamiento de Burgos y la Comunidad Autónoma. En concreto, haremos gestiones ante el Ayuntamiento para que el alumnado extranjero disponga de tarjetas transporte gratuitas, ayudas para facilitar su llegada, tarjetas-regalo, cursos de español sin coste y otras medidas que incentiven y animen a la elección de nuestra Universidad.

Asimismo, y como las estancias de menor duración se verán más perjudicadas por la crisis, incentivaremos las **estancias de larga duración** facilitando el alojamiento y servicios para extranjeros.

Y, sin embargo, aspectos cruciales de nuestra enseñanza e investigación universitaria dependen de la **globalización**: no solo la movilidad y las iniciativas de internacionalización, sino también la investigación colaborativa y, cada vez más, las redes mundiales de conocimiento y otros aspectos. Por eso, la internacionalización es hoy más necesaria que nunca.

La internacionalización ha sido un claro **factor de atracción de estudiantes e investigadores** de todo el mundo, motivados por las oportunidades de movilidad internacional. De hecho, hemos conseguido situarnos en los 12 primeros puestos a nivel nacional tanto para la recepción de estudiantes, como en el envío de nuestros alumnos a través de múltiples programas de movilidad.

7.2. Actividades más relevantes realizadas

Este curso hemos recibido 725 estudiantes internacionales vinculados a titulaciones oficiales, de los cuales 380 siguen estudios durante todo el curso y el resto en programas de movilidad. Un número que supone el 9,52% del total de estudiantes de la universidad. Este año hemos incrementado un 24% el número de alumnos internacionales procedentes de más de 20 países, principalmente China, Italia, Estados Unidos, México, Alemania y Colombia.

Adicionalmente, la evolución del total de estudiantes matriculados en el Centro Internacional del Español ha pasado de 419 que teníamos a principios de 2016 a 1145 registrados en 2019. Es decir, el total de estos estudiantes internacionales casi se ha triplicado en este cuatrienio. Este dato es incorrecto: el Centro Internacional del Español se crea en mayo de 2019 ¿Se refiere al Centro de Lenguas Modernas?

Ofrecemos a todos nuestros estudiantes oportunidades de movilidad internacional en más de 700 destinos en universidades del mundo entero.

Ofrecemos becas para estudiar, hacer un proyecto u obtener experiencia laboral en el extranjero, con fondos Erasmus+ para que los estudiantes de la UBU tengan la mejor preparación para ser líderes en el mundo actual.

Hemos integrado la internacionalización en la vida diaria de nuestros estudiantes con una amplia oferta de actividades de IatH (internacionalización en casa).

Hemos impulsado todos los grados tengan algún elemento de internacionalización para que la experiencia de los estudiantes que no pueden o no quieren tener movilidad, tenga también competencias internacionales.

Somos la primera universidad española en ofrecer un Certificate of International Merits en la Facultades de Ciencias y de Derecho.

Hemos extendido nuestras relaciones con Asia, estableciendo convenios de movilidad, a través del programa UBU Global, con las mejores universidades de Corea, Japón y China, abriendo posibilidades de prácticas y estudios a un número muy amplio de estudiantes. Hemos conseguido atraer estudiantes asiáticos -como estudiantes visitantes- para el aprendizaje del español.

Potenciando la relación con Asia, hemos abierto un Aula Confucio en convenio con el Instituto Confucio de la Universidad de León.

También hemos ampliado la relación con los Estados Unidos, aumentando los convenios con campus y universidades americanas. Los estudiantes americanos pueden hacer prácticas o colaborar como asistentes de inglés en centros educativos bilingües de Burgos.

Hemos aumentado los convenios con campus y universidades americanas. Los estudiantes americanos hacen prácticas en colegios bilingües. Además, hemos conveniado con universidades americanas para que sus estudiantes colaboren como asistentes de inglés en colegios de Burgos.

La relación con Iberoamérica ha permitido el desarrollo de proyectos K-107 con Paraguay y con Bolivia. Proponemos, en los próximos años, incrementar notablemente la relación con países latinoamericanos. Complementariamente, la Facultad de Derecho ha ofertado el Grado de Ciencia Política como doble grado para estudiantes de Derecho de Colombia.

Las tecnologías de la comunicación han introducido un nuevo concepto de internacionalización. Así, gracias a la comunicación digital y a las tecnologías colaborativas hemos podido desarrollar programas de collaborative online international learning (COILs), entre estudiantes y personal de diferentes países, compartiendo clases y seminarios.

Hemos conseguido que estudiantes, profesores y PAS mejoren su inglés y puedan acreditarlo en el Centro de Lenguas Modernas de la Universidad, colaborando también con el British Council para la enseñanza del idioma inglés.

Hemos fomentado la docencia en inglés en los grados de Administración y Dirección de Empresa, Ingeniería Civil, Ingeniería de Organización Industrial y Maestro en Educación Primaria.

La universidad ha ofertado en el último curso un catálogo de 200 asignaturas English Friendly, asignaturas en las que se ofrece facilidades, materiales y sistemas de evaluación en inglés.

Hemos creado el Centro Internacional del Español, con capacidad para atraer a más de 500 estudiantes al año para study abroad programs y cursos de español.

Hemos suscrito un convenio estratégico con la agencia china JTR para impartir cursos de español en Chongqing.

Hemos suscrito un convenio de captación de estudiantes internacionales degree seeking con la empresa sueca Education.com. También hemos suscrito un convenio de captación de estudiantes americanos.

Hemos creado un consorcio de las cuatro universidades públicas de Castilla y León UP4CYL para acciones desarrollar acciones conjuntas de internacionalización. En el marco de este consorcio UP4CYL hemos ofertado un programa de aprendizaje del idioma y cultura españoles de una duración de 4 semanas para su desarrollo el próximo mes de julio y sucesivas ediciones anuales en las cuatro universidades públicas de Castilla y León.

Con el fin de seguir impulsando el carácter internacional de la Universidad de Burgos y su extensión al mundo, en tres de sus ejes: oferta académica, movilidad estudiantil y la vertebración de PDI y PAS que lo hace posible, en el marco futurible de la COVID, planteamos las siguientes

7.3. Planificación para el curso académico 2020-2021

La planificación de las acciones y estrategias que recaen en el ámbito de funciones del Vicerrectorado de Internacionalización y Cooperación para el curso 2020-2021 responden a los compromisos electorales para los cuatro próximos años asumidos por la candidatura ganadora de las recientes elecciones a rector de la Universidad de Burgos:

1. Oferta académica internacional.

Avanzar en el ya comenzado consorcio para un Campus Europeo Internacional. Participar en un Campus Europeo como modelo futuro de educación superior (ya lo estamos negociando), así como acercarnos al espacio iberoamericano utilizando nuestra lengua para ofrecer una oferta expansiva de titulaciones internacionales en este ámbito.

Seguir progresando en la alianza de universidades para solicitar un campus europeo internacional en la próxima convocatoria 2020-2021, del programa Erasmus + European Universities en torno a los ejes: industria, sostenibilidad y economía circular y patrimonio cultural. La propuesta está basada en los principios de sostenibilidad, economía circular y con una perspectiva inclusiva y humanista, en torno a la valoración de subproductos, la transición alimentaria y la mejora del territorio, teniendo en cuenta y comprendiendo los valores del patrimonio histórico y cultural y utilizando la tecnología digital.

Desarrollar los proyectos k-107 obtenidos en la convocatoria 2019-2020 con Marruecos, Bolivia, Argelia, Georgia y Rusia.

Ofertar al menos un doble grado internacional en cada uno de los centros de la Universidad así como ofertar Másteres internacionales a través de convenios con universidades europeas, con al menos un semestre de asignaturas o prácticas en otra universidad europea.

Potenciar la implementación de los programas denominados Collaborative online international learning (COILs) en el marco de la transformación digital de la universidad.

Impulsar y coordinar todos los centros de la UBU para que la Universidad oferte un Máster interdisciplinar (en inglés) que podría denominarse Global challenges and agenda 2030.

Impulsar la oferta de un Máster especializado para la docencia en contextos bilingües con un enfoque CLIL (Content and Language Integrated Learning) para profesores de escuelas y colegios bilingües.

Desarrollar un programa de especialización en Educación (por ejemplo, en áreas STEAM) orientado a universidades americanas para la docencia en comunidades latinas.

Impulsar el Proyecto en Patrimonio Cultural Digital de la red CRUSOE para el fomento del intercambio entre alumnos y docentes de las universidades y centros académicos de la macrorregión RESOE: Galicia, Norte de Portugal, Castilla y León, Asturias, Cantabria y Centro de Portugal y sus 3 líneas de actuación: 1.- Programas de Movilidad. 2.- Cooperación académica para obtención de titulaciones universitarias. 3.- Cooperación académica para Proyectos Interuniversitarios.

Seguir aumentando la oferta y desarrollo de cursos y programas internacionales para Universidades extranjeras, impulsando el incremento de los estándares de calidad de los ya existentes.

Impulsar la colaboración con la fundación ONE ASIA para sucesivas ediciones.

Impulsar el Centro Internacional del Español de la UBU y comprometer el apoyo del Ayuntamiento en el ámbito de Burgos, ciudad universitaria.

Convertir el Centro de Lenguas en referencia del aprendizaje moderno en la ciudad, incorporando la transformación digital para la enseñanza de idiomas y la celebración de reuniones temáticas en inglés.

Ofertar cursos de chino en la recién creada Aula Confucio.

2. Movilidad internacional de estudiantes.

Trabajar, junto al resto de universidades públicas de Castilla y León y la Consejería, en la reconstrucción de la reputación de nuestra ciudad y nuestra comunidad como región segura.

Hacer una intensa campaña comercial de marketing destacando los menores costes de nuestra ciudad, su mayor seguridad sanitaria y personal, así como de bienestar de Burgos y de su universidad.

Solicitar al Ayuntamiento de Burgos que el alumnado extranjero pueda disponer de tarjetas transporte gratuitas. Disponer de ayudas a los estudiantes visitantes extranjeros para facilitar su llegada, tarjetas-regalo, cursos de español sin coste y otras medidas que incentiven y animen a la elección de nuestra Universidad.

Incentivar las estancias de larga duración facilitando el alojamiento y servicios para extranjeros, frente a un probable descenso de estancias de corta duración.

Crear el International Welcome Center, dependiente de la Oficina de Relaciones Internacionales, para la acogida e información de los estudiantes internacionales, que prestará apoyo en la llegada y partida de los estudiantes, velará por su estancia y acomodación en Burgos y los orientará en su integración a los estudios y cualquier otra necesidad que presenten.

Involucrar al Ayuntamiento en la acogida y orientación de estudiantes internacionales.

Crear un semestre internacional en cada uno de los centros de la Universidad, con oferta de materias transversales a los diferentes grados para atraer estudiantes internacionales.

Potenciar el trabajo con agentes externos para reclutar estudiantes degree seeking.

Seguir mejorando la cartera de convenios para la movilidad internacional de nuestros estudiantes.

Extender la expedición del certificate of international merits (CIM) en todos los centros de la UBU.

3. Internacionalización del PDI y PAS.

Aprobar un plan específico de internacionalización de la docencia e impulsar la impartición de titulaciones en inglés o en inglés/español.

Promover y facilitar el traspaso de la coordinación de convenios de colaboración internacional a profesores noveles, mejorando así su trayectoria profesional y sus méritos de acreditación, siempre y cuando exista apoyo y acuerdo al respecto de los coordinadores actuales.

Dar formación a los nuevos coordinadores de proyectos internacionales.

Dar prioridad, en las convocatorias de movilidad, a los coordinadores que dispongan de convenios activos y a aquellos implicados en proyectos de internacionalización, como por ejemplo convocatorias K107, semanas internacionales, etc.

Reconocer académicamente la coordinación y tutela de estudiantes de movilidad (y retributivamente si lo permiten las disponibilidades presupuestarias) adicionalmente al reconocimiento en el programa Docencia.

Ofrecer gratuitamente cursos de idiomas del Centro de Lenguas Modernas a los coordinadores de programas de movilidad Erasmus.

Incentivar la participación del PDI en los programas de collaborative online international learning (COILs).

Reforzar la Oficina de Relaciones Internacionales de la Universidad.

Impulsar la formación de una red de personal de administración y servicios para una mejor atención a los estudiantes de movilidad y asuntos de internacionalización.

Colaborar con el Área de Comunicación de la Universidad para la promoción internacional de la UBU.

Fomentar la mejora y acreditación de idiomas de toda la comunidad universitaria en el Centro de Lenguas Modernas.

Potenciar la acreditación de inglés del PDI y PAS a través de los cursos impartidos en colaboración con el British Council.

Impulsar la participación del PAS y PDI en los programas de movilidad Erasmus+.

8. EMPLEABILIDAD Y EMPRESA

8.1. Introducción

Formar profesionales altamente cualificados y capaces de incorporarse al mercado laboral, respondiendo a las expectativas de un tejido empresarial especializado e innovador es uno de los principales retos que hemos afrontado en la pasada legislatura, a la que corresponde este informe, y que seguiremos abordando en los próximos cuatro años. En este ámbito proponemos que la Universidad de Burgos se vuelque con la empresa y la retención de talento en Burgos.

Debemos incidir en apostar por especializarnos como una **institución de enseñanza superior íntimamente ligada al mundo empresarial**, y adaptar la formación que ofrecemos en todos los ámbitos del conocimiento al mundo empresarial y a las necesidades reales del tejido productivo local, nacional e internacional.

Por eso, planteamos priorizar nuevas titulaciones que permitan la **formación dual y compartida** con las empresas y entidades de nuestro entorno. No en vano, durante los últimos años hemos conseguido situarnos como la primera universidad española en establecer un plan de formación dual empresarial, hemos recibido el Premio Universidad Empresa de la Red Española de Fundaciones, hemos ofertado a nuestros estudiantes más de 3.000 prácticas laborales nacionales e internacionales, hemos colaborado el año pasado con 2.239 empresas o hemos liderado, a través de la Agencia de Colocación UBU, la plataforma iberoamericana Universia-Trabajando.com.

Al respecto, también conviene recordar que la Universidad no es ni debe ser una oficina de empleo, aunque sí debemos cuidar mucho **la empleabilidad y la demanda social de nuestra titulaciones**. Y, por supuesto, desarrollar, en nuestro ámbito de actuación, acciones para facilitar el empleo de nuestros egresados y para entrenar a nuestros estudiantes en las mejores estrategias para la búsqueda de trabajo. Además, el entrenamiento personal y la preparación para el emprendimiento son una de las mejores herramientas para encontrar empleo y desarrollar una actividad profesional de calidad. Sin duda, el fomento de la cultura del emprendimiento, desde una perspectiva nacional e internacional añadirá una formación extra a nuestros estudiantes que les será de gran utilidad en diferentes situaciones.

Durante el próximo curso abordaremos la **remodelación de la Unidad de Empleo** para liberar a las empresas y a los Centros de la gestión burocrática y administrativa. Pretendemos una gestión eficaz en la búsqueda de las empresas más adecuadas para cada titulación y en facilitar que éstas puedan relacionarse con la Universidad a través de una ventanilla única. En cualquier caso, la gestión de prácticas será negociada con las direcciones de los centros.

En cualquier caso, trabajaremos para que la Universidad de Burgos lidere, en nuestra sociedad, la generación de talento, su mantenimiento en la provincia y la atracción de ese talento desde cualquier parte de España o del mundo.

Adicionalmente, nuestra propuesta es apoyar y mejorar la transferencia del conocimiento y de los resultados de nuestra investigación a la sociedad y al tejido productivo y de servicios. Sin olvidar el estímulo a nuestra capacidad de innovación y su transferencia social.

Según el informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo, la Universidad de Burgos ocupa el primer puesto regional y la posición 11 entre 70 universidades españolas en la creación de empresas Spin-off. Además, durante los últimos años ha experimentado un espectacular crecimiento en la cartera de patentes registradas, que ha pasado de 14 a las 128 actuales.

Todos estos datos encuentran su fundamento en nuestra apuesta por la investigación y la innovación. El mundo laboral del mañana más cercano estará dominado por profesiones, principalmente las ligadas a la industria 4.0, la robótica, los videojuegos, la inteligencia artificial o la minería de datos, de las que apenas estamos vislumbrando sus inicios, pero de las que las empresas comienzan ya a demandar profesionales. Y es en la investigación más avanzada e innovadora donde se cultiva a esos futuros profesionales.

Creemos firmemente que nuestra Universidad está preparada para afrontar ese desafío. En los últimos años ha conseguido el liderazgo regional en el desarrollo y ejecución de proyectos europeos de investigación, trabajando actualmente en 30 de ellos, a los que se suman otros 220 de carácter nacional, todos ellos financiados al 80% de media por fondos públicos. Una labor investigadora que, en términos económicos, alcanzó en 2019 los 18 millones de euros, la mayor cifra alcanzada en la historia presupuestaria de la UBU en investigación.

Ser una universidad pequeña en comparación con las de ciudades y provincias que multiplican en población por muchos dígitos a la de Burgos, no está reñido con ser **una gran universidad** y la UBU comienza a ser reconocida como tal en diversos rankings nacionales e internacionales. El World University Ranking 2019 sitúa a la Universidad de Burgos entre las 150 mejores universidades europeas y entre las 1.000 mejores del mundo. Además, hace escasos meses, y por primera vez en sus 25 años de historia, ha sido incluida entre las 300 mejores universidades del mundo en el Young University Ranking, que valora a las universidades de menos de 50 años.

8.2. Actividades más relevantes realizadas

1. Orientación, formación y *coaching*

<https://www.ubu.es/servicio-universitario-de-empleo/orientacion-coaching-y-formacion>

Desde el **ámbito de la orientación** se ofrece un servicio de atención continua de enfoque vocacional y profesional. A través de sesiones individualizadas, cualquier estudiante o egresado de la Universidad de Burgos que lo demande puede analizar su vocación profesional y definir los pasos y estrategias a seguir para encontrar y conseguir un puesto de trabajo por cuenta propia o ajena, acorde a sus necesidades, talentos e intereses. Asimismo, en función de cada perfil, se ofrece asesoramiento formativo de cara a una especialización profesional.

Durante el último curso académico se han seguido llevando a cabo **sesiones de orientación vocacional y profesional**. Las consultas más habituales versaron sobre cómo iniciar el proceso de búsqueda de empleo y el modo de preparar adecuadamente las diferentes pruebas de selección hipotéticas y reales, ya que se ofrece la posibilidad de preparar aquellos procesos de selección concretos a los que cada usuario accede, de modo personalizado, tanto en formato presencial como *on-line*.

Respecto al **servicio de coaching**, se presta un acompañamiento transversal a través del cual se desarrolla en diferentes sesiones el análisis de la situación actual de cada persona en cuanto a sus áreas vitales (personal, social, familiar, profesional, etc.) para posteriormente definir objetivos clave para el máximo desarrollo de su potencial. Se analizan los recursos internos y externos para su consecución, así como los obstáculos. De este modo, con una visión completa de cada situación se llega a una ma-

yor seguridad en sí mismo, necesaria para asumir los riesgos que conlleva implementar los cambios necesarios para conseguir los objetivos propuestos. A partir de ahí, la persona desarrolla un plan de acción con fechas y sistemas de evaluación y seguimiento de la consecución de sus objetivos. Durante el proceso se desarrollan además estrategias de automotivación y chequeo interno que posibilita el empoderamiento, la seguridad en sí mismo y, en definitiva, el emprendimiento personal.

2. Emprendimiento

<https://www.ubu.es/servicio-universitario-de-empleo/emprendimiento>

Como se ha comentado en la introducción de este capítulo, una de las señas de identidad de la UBU es su excelente relación con el tejido empresarial, así como su contribución a la formación de los estudiantes en materia de emprendimiento y el impulso a la **creación de empresas** por parte de los mismos (*start-ups*) y de la generación de empresas que pongan en valor el conocimiento generado por los grupos de investigación (*spin-offs* y empresas de base tecnológica -EBTs-).

Desde la unidad de empleo se trabaja en la **promoción de la cultura emprendedora**, generando un ecosistema apropiado que capitalice la relación público-privada para abordar todas las etapas del emprendimiento e intraemprendimiento. Para conseguir este objetivo se han realizado las siguientes acciones y programas:

- **Oficina del Egresado Emprendedor** (Proyecto SECOT), a través de campañas de sensibilización y asesoramiento en materia de emprendimiento dirigidas a estudiantes y titulados universitarios en los distintos Centros y Facultades. El personal técnico de SECOT ha participado en 25 actividades.
- **Programa de Apoyo al Emprendimiento Tecnológico e Innovador 2018-2020**, en colaboración con el Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (ICE): responde al objetivo de identificar, atraer y facilitar la puesta en marcha, aceleración y crecimiento de nuevas iniciativas empresariales innovadoras y tecnológicas. El programa comenzó en el mes de julio de 2018 y hasta la fecha se están trabajando con 15 proyectos de emprendimiento tecnológico.
- **Programa Explorer Banco Santander-CEEI-UBU**, habiéndose programado en 2019, 20 proyectos.

3. Prácticas y empleabilidad

3.1 Las distintas modalidades de **prácticas en empresas** representan no solo un complemento a la formación, tendente al afianzamiento y adquisición de competencias en directa relación con el entorno laboral, sino que además suponen una puerta de entrada a la empleabilidad de los estudiantes, dada la estrecha relación que las vincula con las empresas.

De acuerdo con este planteamiento, se han llevado a cabo los programas y acciones que a continuación se detallan:

- **Prácticas Académicas Externas:** Formación práctica en entorno profesional y desarrollo de competencias demandadas por la empresa. Los destinatarios de las prácticas académicas externas son estudiantes que han superado el 50% de los créditos.
- **Programa Becas prácticas Fundación Once-CRUE para estudiantes con discapacidad.** El objetivo del programa es facilitar una experiencia laboral de 3 meses a 3 estudiantes con discapacidad en puestos adecuados a su perfil y características personales.
- **Club de lectores extranjeros como apoyo lingüístico en el aula.** El Servicio Universitario de Empleo apoya y facilita el Programa de Cooperación con Centros de Enseñanza Primaria y Secundaria de la ciudad de Burgos para la enseñanza de lenguas modernas, en colaboración con el

Vicerrectorado de Internacionalización, Movilidad y Cooperación. Se trata de prácticas de estudiantes internacionales de la Universidad de Burgos en sus idiomas nativos impartidas en respectivos centros colaboradores.

- **Formación Dual Universitaria.** Este programa, que nació de la mano de Benteler España, ha completado su quinto año de andadura con el objetivo conseguido de propiciar la contratación de los estudiantes participantes en el mismo.

Igualmente, hay que recordar que en 2019 se firmó el convenio con **FEMEBUR, donde se constituyó la Cátedra Universidad-Empresa Práctica Dual Universitaria 4.0 FEMEBUR- Servicio de Empleo UBU**, con el objetivo de impulsar actividades comunes, especialmente el Programa de Formación Práctica Dual Universitaria 4.0, en la que participan más de 30 alumnos y 15 empresas.

Asimismo, se ha iniciado en este curso un importante proyecto de **formación dual con la universidad corporativa del Grupo Antolin** con la impartición de un Máster internacional, impartido en idioma inglés, en Dirección y Gestión de Procesos.

3.2 Además del fomento de prácticas para incrementar la empleabilidad de nuestros estudiantes, se realizan otras acciones directamente relacionadas con el **fomento del empleo de nuestros egresados.**

En este ámbito, juega un papel relevante la **Intermediación Laboral Agencia de Colocación.** Se desarrolla en colaboración con el SEPE, un sistema de intermediación laboral para todos los estudiantes y titulados universitarios, así como para la población en general. El programa permite inscribirse en las ofertas de empresas e instituciones a nivel local, regional, nacional e internacional a través del Servicio Universitario de Empleo de la Universidad de Burgos. Un año más, se sigue produciendo un incremento de las peticiones directas del empresario burgalés para contratación de egresados. Nuestra Agencia de colocación UBU está integrada en la comunidad laboral líder de Iberoamérica Universia-Trabajando.com.

8.3. Planificación para el curso académico 2020-2021

Bajo la responsabilidad del **nuevo Vicerrectorado de Relaciones con la Empresa**, las prioridades del próximo curso, primero de la nueva legislatura, pasan por:

Refundar y reorientar el vicerrectorado hacia las relaciones y colaboración con las empresas y entidades burgalesas y del resto de España.

Diseñar un plan estratégico y establecer objetivos específicos para conseguir una universidad vinculada a las empresas y que las empresas de nuestro entorno se identifiquen con la universidad.

Potenciar la relación con las empresas promoviendo la relación a través de la planificación conjunta de los planes de estudio, prácticas de nuestros estudiantes, intercambio de ideas y la transferencia del conocimiento, de los resultados de la investigación y de innovación a través de convenios, proyectos colaborativos y proyectos de investigación e innovación.

Impulsar la empleabilidad del alumnado a través de las prácticas y la formación dual.

Remodelar la Unidad de Empleo para prestar mayor apoyo a estudiantes y egresados en la búsqueda de trabajo y en la relación con las empresas.

Mejorar el sistema de gestión de prácticas. Las prácticas curriculares y no curriculares son básicas para la formación de nuestros estudiantes y suponen, asimismo, una vía de acceso al mercado laboral, por lo que se requiere una gestión eficaz y coordinada tanto con los Centros como con las empresas. Pretendemos liberar a las Empresas, Direcciones de Centros y profesores de la gestión administrativa y burocrática, así como conseguir una gestión eficaz tanto en la búsqueda de las empresas más adecuadas para cada titulación como en que éstas tengan una ventanilla única que les facilite su relación con la Universidad. En cualquier caso, el sistema de gestión será negociado por con los Centros.

Digitalizar y unificar la gestión de la firma y seguimiento de convenios para la realización de las prácticas. Nos comprometemos a que el modelo de gestión de prácticas suponga la coordinación entre las empresas y todos los centros de la universidad. Evitar que las empresas deban relacionarse con múltiples interlocutores universitarios sin que haya relación coordinada.

Promover la realización de prácticas con empresas, entidades y administraciones públicas, potenciando la formación de los estudiantes con modelos de formación dual y compartida.

Incrementar los convenios con administraciones públicas, colegios profesionales y empresas para facilitar las salidas profesionales de nuestros egresados y la realización de prácticas y/o contratos laborales.

Impulsar el patrocinio y el mecenazgo para captar un mayor volumen de recursos financieros.

Establecer convenios que permitan la realización de prácticas en equipos multidisciplinares en una o varias empresas, y que estos equipos puedan incluir estudiantes de formación profesional.

Facilitar la realización de trabajos académicos en las empresas, entidades y administraciones públicas (TFG, TFM, tesis doctorales industriales, etc.).

Promover la realización de prácticas internacionales y el aprendizaje de idiomas.

Seguir organizando y potenciando el Foro de Empleo de la Universidad de Burgos en colaboración con el Ayuntamiento con incremento de la participación de empresas y ofertas de empleo. Colaborar en la organización del Foro de Empleo de Miranda junto al Ayuntamiento, Miranda Empresas y FAE Miranda.

Mantener y desarrollar la bolsa de empleo de la Universidad, la oferta de trabajo y la gestión de contratos.

Reforzar las ferias virtuales de empleo.

Participar, junto a otras universidades españolas, en el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitario.

Colaborar con la Diputación de Burgos y SODEBUR en programas de emprendimiento rural.

Orientar, entrenar y formar a estudiantes y egresados en técnicas para la búsqueda de empleo y ofrecer un servicio de atención individual y grupal para mejorar su empleabilidad y favorecer su inserción laboral tanto por cuenta propia como ajena.

Fomentar la relación entre los estudiantes, las empresas y la universidad a través de ferias y foros de empleo, así como con los programas de promoción de la empresa local. Extender y promocionar el programa UBUVentajas.

Impulsar los programas de emprendimiento del Santander Universidades, especialmente el programa Explorer. Ayudar a que los emprendedores y empresas de Burgos encuentren un entorno de equipamiento, infraestructuras y desarrollo de sus ideas en Burgos Space. Potenciar la colaboración con el Centro Internacional Santander Emprendimiento (CISE).

Promover el emprendimiento entre los estudiantes mediante acciones específicas, en colaboración con Ayuntamiento de Burgos, FAE, Fundación Caja de Burgos, SECOT, FAE y otras instituciones y fundaciones con objetivos comunes. Establecer un itinerario único de emprendimiento en la UBU que aglutine, además, a las iniciativas conjuntas con todos estos actores.

Establecer un sistema, dentro del itinerario único de emprendimiento, en el que se puedan emparejar tecnologías desarrolladas por la UBU con emprendedores interesados en su comercialización.

Consolidar el portal de transparencia de la UBU y utilizarlo para la relación con la empresa.

Coordinar las acciones del vicerrectorado de Relaciones con la empresa para acciones de comunicación y desarrollar estrategias de marketing y promoción de la Universidad de Burgos y de su imagen de marca.

9. PLANIFICACIÓN, SERVICIOS Y SOSTENIBILIDAD

9.1. Introducción

De un modelo productivo de usar y tirar debemos pasar a otro de reducir, reutilizar y reciclar. La Universidad de Burgos debe contribuir a este cambio de paradigma y empujar en esa dirección a los ciudadanos y las empresas. La economía circular debe sustituir a la economía productiva tradicional. Es una urgencia que no podemos retrasar.

Nuestro programa de gobierno para el próximo cuatrienio se sustenta de manera inequívoca y medular en la **sostenibilidad y los compromisos de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS). En concreto, planteamos la necesidad de implicarnos directamente, al menos, en los objetivos números 3 (Salud y Bienestar), 4 (Educación de Calidad), 5 (Igualdad de Género), 7 (Energías Renovables), 10 (Reducción de Desigualdades), 11 (Ciudades Sostenibles), 12 (Producción y Consumo sostenibles), 13 (Acción por el Clima) y 17 (Creación de Alianzas).

En 2020, la Universidad de Burgos ha alcanzado un reconocimiento sin precedentes en la historia universitaria: su inclusión en el ranking elaborado por *Times Higher Education* (THE), que ha admitido a tan solo 806 universidades de todo el planeta en su cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030. **La UBU ocupa la posición 214 entre todas las universidades del mundo con mayor impacto social y económico, la posición 114 del mundo en el apartado prioritario para el desarrollo de alianzas para el logro de objetivos globales y en el puesto 61 en el de trabajo y crecimiento económico.**

Asimismo hemos trabajado para disponer de coches de *carsharing* eléctricos.

9.2. Actividades más relevantes realizadas

La implementación de una **gestión transparente** de todos los recursos del vicerrectorado haciendo partícipes a los miembros de la Comisión y a todos los decanos y director de las decisiones adoptadas.

La **planificación de los presupuestos del vicerrectorado avalada por la Comisión de Recursos e Infraestructuras**. En esta Comisión se están aprobando los presupuestos para el Servicio de Prevención y Riesgos Laborales y el Servicio de Informática y Comunicaciones, así como los presupuestos de obras previstas por la Oficina Técnica y se están valorando las solicitudes de equipamientos para docencia realizadas por los decanos de los centros o responsables académicos.

Definición y organización de los procesos y flujos de trabajo entre la **Oficina Técnica, el Servicio de Mantenimiento y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**.

Se han realizado múltiples obras de **reformas y reparaciones** en distintos Centros y Facultades. Algunas de ellas derivadas de las necesidades para iniciar el curso 2020-2021 con una presencialidad segura.

Se han instalado más de 110 aulas con **equipamiento para videoconferencia** para poder realizar la docencia on-line durante el curso 2019-2020.

Se han apoyado diversas actuaciones de equipamiento de **mobiliario** en distintos Centros y Facultades.

Se han planificado **los gastos e inversiones** priorizando todas las obras que supongan una mejora en la eficiencia energética de los edificios de la Universidad de Burgos.

Se ha redactado el **Plan de Plan de Contingencia** con medidas de prevención frente al COVID-19 en la Universidad de Burgos para el curso 2020-2021

Se está realizando la **Coordinación General de la pandemia de COVID-19** con los Centros y Facultades y con la Gerencia de Atención Primaria de Burgos.

Se han realizado las labores de apoyo en la **señalización y cálculo de ocupaciones máximas** de todos los espacios de la universidad para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención contra la COVID-19.

Se han instalado **mamparas de protección** entre los puestos de trabajo para cumplir con las medidas de prevención frente al COVID-19

Nos hemos incorporado a los grupos de trabajo y actividades de **CRUE-Sostenibilidad**.

9.3. Planificación para el curso académico 2020-2021

La creación del nuevo **Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad**, basado en la sostenibilidad y el cumplimiento de los compromisos de la Agenda 2030, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en la puesta en valor de nuestro patrimonio inmueble y natural, tiene, entre sus principales metas para la legislatura que se inicia en el curso 2020-2021 las siguientes:

9.3.1. Prevención de riesgos sanitarios y seguridad laboral.

Avanzar y potenciar las acciones encaminadas a la prevención de riesgos sanitarios y laborales y establecer un campus seguro y saludable donde se pueda desarrollar enseñanza presencial respetando escrupulosamente las medidas de prevención de riesgos sanitarios y laborales.

Impulsar una enseñanza presencial segura, adoptando un modelo de prevención que permita la implantación del Sello de calidad COVID-19, mediante requisitos rigurosos de prácticas de prevención de riesgos, rutinas de limpieza y condiciones de ventilación y desinfección de edificios.

Establecer medidas de seguridad sanitaria, pactadas con los representantes de los colectivos universitarios y siguiendo las recomendaciones de las autoridades, previniendo posibles líneas de contagio, definiendo el personal implicado en cada proceso, estableciendo planes de vigilancia epidemiológica y disminución de aforo para garantizar las medidas de seguridad, etc.

Actualizar los Planes de Autoprotección de todos los Centros de la Universidad de Burgos y programar simulacros de evacuación.

9.3.2. Plan estratégico para la sostenibilidad energética, que comprenda los siguientes aspectos:

Realizar una Auditoría Energética y Lumínica de los edificios de la Universidad de Burgos para determinar el consumo energético real y planificar la reducción del consumo.

Registrar la huella de dióxido de carbono emitida por la Universidad de Burgos en el registro del Ministerio de Transición Ecológica (MITECO) para obtener el sello "CALCULO", estableciendo objetivos semestrales y anuales de reducción de las emisiones.

Justificar anualmente, durante los cuatro próximos años, la reducción de la huella de dióxido de carbono con el objetivo de obtener el sello de calidad del Ministerio "REDUZCO".

Compensar anualmente la huella de dióxido de carbono emitida por la Universidad y desarrollar proyectos de absorción dirigidos a la obtención del sello "COMPENSO".

Introducir criterios de Compra Verde, Social y de Comercio Justo en las adquisiciones de productos, la contratación de servicios y los pliegos de condiciones de la Universidad de Burgos.

9.3.3. Evaluación de la calificación energética de los edificios y establecer proyectos de mejora.

Priorizar las actuaciones para mejora de la eficiencia energética en función de los datos de consumo energético y de las encuestas de bienestar y calidad ambiental realizadas por la Oficina Técnica en cada Centro.

Planificar cuatrienalmente las medidas correctivas de eficiencia energética.

Implantar sistemas de control remoto para ajustar la demanda energética a las necesidades reales.

Plan de sustitución de las calderas existentes de combustibles fósiles por otras de energías sostenibles y renovables y de las bombas de impulsión por otras más eficientes.

Apoyar los proyectos de investigación y desarrollo tecnológico dirigidos al uso de energías limpias fotovoltaicas, eólicas, etc., promoviendo la instalación de generadores de energía renovable para autoconsumo y de huertos fotovoltaicos en los edificios de la Universidad de Burgos.

9.3.4. UBUVerde:

Luchar contra el Cambio Climático. Colaborar junto a la Oficina Técnica en el cálculo y registro de la Huella de Carbono de la UBU en el Registro del Ministerio de Transición Ecológica (MITECO) y colaborar activamente en la elaboración de un Plan para su reducción de forma que la UBU sea neutra en Carbono en 2040 (reducción media del 5% anual respecto a 2019), diez años antes de los compromisos adoptados por la Unión Europea y el Gobierno de España.

Diseñar, junto al CAUBU, un programa de formación en sostenibilidad y en voluntariado ambiental específicamente orientado a los estudiantes de la Universidad de Burgos.

Apostar por una movilidad sostenible en la UBU, priorizando y facilitando los desplazamientos a pie y en bici, dialogando con el Ayuntamiento de Burgos para mejorar el transporte público que discurre por las Campus de la Universidad de Burgos y dando facilidades para que aquellos que tengan forzo-

samente que desplazarse en sus vehículos particulares, aumenten el índice de ocupación de los mismos mediante su uso compartido.

Mejorar la calidad de los espacios Verdes de los Campus de la Universidad de Burgos, favoreciendo su biodiversidad vegetal, ornitológica y faunística, protegiendo a sus árboles singulares, apostando por jardines xerofíticos autóctonos de bajo consumo en agua y potenciando su potencial como recurso para la Educación Ambiental.

Impulsar la Sostenibilidad y la Ambientalización en la docencia, la investigación y la formación del PDI, PAS y Estudiantes de la Universidad de Burgos, elaborando materiales docentes de uso transversal en los diferentes títulos de la UBU, potenciando en todas las disciplinas universitarias la realización de TFG's y TFM's así como de Prácticas Curriculares de contenido ambiental, e incluyendo progresivamente contenidos y competencias sobre sostenibilidad en todas las titulaciones.

Comprometer a la Universidad de Burgos en una política de Residuo Cero, reduciendo el uso de los materiales no reciclables, impulsando el uso de aquellos materiales biodegradables, compostables o fácilmente reciclables, e implantando sistemas para la reutilización de envases.

9.3.5. Gestión del patrimonio institucional:

Promover la gestión eficiente del uso de los espacios y recursos de la Universidad de Burgos mediante la integración en una única base de datos de los datos de patrimonio y oficina técnica. Posteriormente se desarrollará un programa de gestión y visualización de los datos similar que faciliten la visualización simultánea de los espacios y equipamientos existentes en los distintos edificios (aulas, seminarios, laboratorios, despachos).

Habilitar el Hospital de la Concepción para Casa del Estudiante. Al respecto, nos comprometemos a gestionar la licitación de la redacción del proyecto de rehabilitación coincidiendo con la aprobación definitiva del Estudio de Detalle que previsiblemente será para finales de año.

Redacción de un Plan Estratégico de mantenimiento y conservación de los edificios e instalaciones de la Universidad de Burgos con programación de objetivos de cumplimiento anual.

Solicitar al Ayuntamiento la mejora de la urbanización del Paseo de los Comendadores por donde se accede al antiguo Hospital Militar.

Gestionar la apertura trasera del recinto del Hospital Militar para el acceso de vehículos de emergencias y reorganizar el tráfico en el interior del recinto priorizando la movilidad peatonal.

Promover, ante el Ayuntamiento de Burgos, la dotación de carril bici en el Paseo de los Comendadores y la calle Claustillas para dar continuidad al trazado hacia todas las facultades.

10. GERENCIA Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

10.1. Introducción

El personal de administración y servicios (PAS) es un elemento esencial para impulsar el crecimiento y prestigio de la Universidad. Un personal que incluye a una amplia variedad de perfiles profesionales que desarrollan múltiples tareas que no son "estrictamente académicas". Su función y servicio al alumnado y su labor es imprescindible para el desarrollo de una docencia e investigación de calidad y para ejercer una amplia variedad de funciones con la aparición de nuevas responsabilidades y nuevos programas complejos y especializados.

Es probable que la educación superior se mantenga más o menos estable. Pero las consecuencias e interrupciones significativas a corto y quizás a largo plazo son inevitables y se vuelven cada vez más graves a medida que la crisis continúa. Lo que parece evidente es que las implicaciones serán mucho más graves que la Gran Recesión de 2008, y parece imposible que la educación superior tenga prioridad en los planes autonómicos o nacionales de recuperación.

Por ello, será especialmente importante la experiencia en negociar con la Junta, sin demagogias, agresividad ni victimismos y tener competencia y talante para unir esfuerzos y trabajo conjunto de toda la comunidad universitaria. Aspectos, ambos que ofrece nuestra candidatura.

Todas las universidades nos enfrentaremos a problemas financieros inmediatos. Y por eso, es esencial contar con un equipo de gobierno sólido y experimentado que ha sabido estabilizar y mejorar con amplitud el estado financiero de nuestra institución. Nosotros lo hemos demostrado ya. Y eso, junto a nuestra política de promoción del PAS es la mejor garantía del mantenimiento y promoción de nuestra plantilla.

Por eso, reclamaremos una financiación universitaria plurianual, estable y sostenida en el tiempo; plantillas reforzadas y rejuvenecidas (tras la pérdida entre 2008 y 2017 de más de 8.200 PDI y PAS en las universidades públicas españolas); la eliminación de la tasa de reposición, y un Programa de Digitalización que refuerce nuestras capacidades, así como un plan de becas y ayudas al estudio contra la brecha digital.

10.2. Actividades más relevantes realizadas

Durante el pasado curso académico 2018-2019, en el marco de la Gerencia de la Universidad de Burgos, *en línea con las propuestas programáticas comprometidas*, se han realizado las siguientes actuaciones.

La culminación del proceso de promoción establecido con la aprobación de la modificación de la RPT de 2016. Este proceso ha permitido la **promoción de 57 personas (51 funcionarios y 6 laborales)**.

La implementación de medidas de flexibilización y conciliación de la vida familiar tales como:

La flexibilización del cumplimiento de la jornada de trabajo laboral, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, estableciendo 15 minutos de acomodo a la entrada y salida del puesto de trabajo, con objeto de favorecer la conciliación de las vidas laboral y familiar y simplificando la normativa al respecto. Y hemos facilitado, de acuerdo a la naturaleza del puesto de trabajo y otras condiciones personales, medidas de conciliación familiar y laboral.

El establecimiento de un tiempo trimestral de holgura para el control de la jornada laboral con objeto de compensar posibles errores generados por los instrumentos de medida.

La ampliación del periodo de disfrute de días de permiso por asuntos particulares.

El reconocimiento de la prestación por el 100% del salario en bajas por incapacidad temporal.

El incremento de la flexibilidad en la regulación de la jornada de especial dedicación general y equiparación de importes de complemento en la jornada de especial dedicación de informática.

La aprobación del Reglamento de provisión de PAS funcionario (mayor objetividad y más transparencia) y una política de estabilización de la plantilla se han incluido 43 puestos en varias ofertas de trabajo con el objetivo de minorar el porcentaje de plantilla interina a un porcentaje inferior al 8% (actualmente sobre un 18%).

Un incremento de transparencia y mejora de la interlocución con la representación del PAS (Junta de Personal y Comité de Empresa).

El inicio de la negociación de un nuevo convenio colectivo del PAS Laboral. Previsto final para mediados de 2021.

La mejora de la estructura de la plantilla de PAS y de su financiación.

Una política de cobertura de puestos vacantes con el fin de evitar situaciones provisionales. De hecho, se han completado numerosos concursos y otros están desarrollándose en la actualidad.

El ajuste de la jornada de trabajo del PAS a 35 horas semanales que se acaba de negociar y aprobar recientemente.

El fomento del teletrabajo, estableciendo un procedimiento y medidas adicionales de conciliación de la vida familiar y laboral.

La celebración de reuniones periódicas con los representantes del personal y con los responsables de las distintas Unidades y Servicios.

La implementación de planes anuales de formación del PAS con un incremento notable del número de actividades formativas.

La mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales, celebrando reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud. Además, se ha asignado una parte del presupuesto de mantenimiento e inversión para realizar las adaptaciones necesarias en edificios e instalaciones para corregir deficiencias en las infraestructuras detectadas por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

La recuperación y consolidación de la convocatoria anual del Fondo de Acción Social.

La implementación de la Administración Electrónica, inicialmente con la puesta en marcha de la sede electrónica, el registro electrónico y el tablón de anuncios electrónico. Asimismo, se están poniendo en marcha algunos procedimientos fundamentales para la transformación digital como la gestión electrónica de actas, certificados y facturas, entre otros.

Al mismo tiempo, las iniciativas han estado siempre presididas por el establecimiento de cauces participativos, activos y transparentes, en búsqueda de amplios acuerdos previamente negociado con los órganos de representación del PAS, propiciando un diálogo fluido.

Finalmente, consideramos que la experiencia del teletrabajo durante la pandemia ha sido muy positiva y nos permite comprometernos a regularlo, previa negociación con los representantes de los trabajadores, garantizando el mantenimiento de los derechos de los empleados públicos, así como la protección de datos y el derecho a la desconexión digital. Planteado siempre con carácter voluntario y reversible con medios tecnológicos proporcionados por la Universidad.

10.3. Planificación para el curso académico 2020-2021

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

Negociar con la Consejería una financiación suficiente que permita mantener la plantilla del PAS de la Universidad de Burgos y seguir promocionándola, así como solicitar un marco estable y definido de financiación (contrato programa) que permita tener comprometida la financiación de la Universidad, que defina un tramo competitivo y que corrija la infrafinanciación de la UBU (5M euros).

Solicitar a la Consejería que promueva, en relación con el personal de las Universidades públicas, el establecimiento de una estructura de plantillas y de retribuciones común para evitar agravios y desigualdades (especialmente PAS funcionario, en lo relativo a complementos específicos y niveles).

Poner en marcha, previa negociación con los representantes del PAS, el Plan de mejora de la estructura de la plantilla del PAS 2020/2023. Este plan ha sido ya presentado en noviembre de 2018 a la Consejería de Educación. Las propuestas más relevantes incluidas en este Plan serían:

- La modificación de la RPT para incrementar los puestos de complemento de destino de nivel 16 a nivel 18.
- La promoción interna del subgrupo C2 al C1 en la Escala administrativa y del subgrupo C1 al A2.
- La modificación de la RPT para incrementar el complemento específico de los Técnicos Auxiliares de Biblioteca.
- La modificación de la RPT para incrementar el complemento de destino a una parte de las Jefaturas de Negociado, Secretarías de cargo y Técnicos de soporte informático pasando de puestos de nivel 18

a nivel 20. Previsto para 39 puestos en una primera fase y 20 puestos en una segunda fase. Asimismo, la promoción interna del subgrupo C1 al A2.

- La promoción interna del subgrupo A2 al A1. Escalas de informática y Oficina Técnica.
- La transformación de puestos de personal laboral propuesta para 4 años y un total de entre 25 a 30 puestos.

Seguir desarrollando y ampliando el Portal de Transparencia de la UBU y mantener las primeras posiciones en los ránquines de Dyntra y de la Fundación Compromiso y Transparencia.

Regular el teletrabajo, previa negociación con los representantes de los trabajadores, que será siempre voluntario y reversible, garantizando el mantenimiento de los derechos de los empleados públicos, así como la protección de datos y el derecho a la desconexión digital. Planteado siempre con carácter voluntario y reversible con medios tecnológicos proporcionados por la Universidad. Además, planteamos combinar la presencialidad y el trabajo a distancia en el régimen que se establezca, garantizando siempre la atención presencial a los estudiantes y ciudadanos.

Incrementar el importe anual de la convocatoria del Fondo de Acción Social, de forma que al finalizar este mandato se incremente al menos el 50% respecto del importe actual. Negociar con los representantes de los empleados públicos las acciones a financiar.

Establecer un premio de jubilación para el PAS funcionario y estudiar la viabilidad legal para el establecimiento de un plan de prejubilaciones o jubilaciones anticipadas, con el objetivo de rejuvenecer y modernizar la administración de la universidad y preparar con la antelación suficiente la renovación generacional escalonada.

Revisar el Reglamento sobre provisión de puestos del PAS funcionario con el fin de mejorarlo y corregir algunos aspectos puntuales con el objetivo de promover la objetividad, la igualdad y la transparencia.

Continuar la negociación del futuro convenio colectivo del PAS laboral con el objetivo de alcanzar un acuerdo que permita contar con un convenio renovado y mejorado que permita avanzar en la mejora y la cualificación de la plantilla del PAS laboral.

Mejorar la estructura y el contenido de la RPT del PAS, estableciendo una nueva denominación de los puestos y para cada puesto contemplar las competencias necesarias para su desempeño y sus funciones.

Negociar la funcionarización de los puestos de la RTP de algunas Unidades y Servicios cuyo contenido es fundamentalmente administrativo y en condiciones iguales a la realizada en este ejercicio.

Poner en marcha las ofertas de empleo público aprobadas con el objetivo de reducir la interinidad de la plantilla. En este cuatrienio el porcentaje de la plantilla cubierta de forma temporal debe de reducirse a un porcentaje inferior al 8%.

11. SECRETARÍA GENERAL

11.1. Introducción

A lo largo del curso académico 2019-2020, en el ejercicio de las competencias que le atribuye la legislación vigente, la Secretaría General de la Universidad de Burgos ha continuado desarrollando un conjunto de tareas vinculadas, con carácter transversal, a los múltiples ámbitos de la actividad académica y de gestión que desarrolla nuestra institución. En este sentido, de acuerdo con lo previsto en los artículos 89 y siguientes de los Estatutos, además de las actuaciones ordinarias como fedatario en el marco universitario, de forma singular, también asume la dirección de los servicios jurídicos universitarios, así como la coordinación de la actividad desarrollada por el Servicio de Publicaciones e Imagen Institucional, el Registro, Archivo General, la Unidad de Protocolo y cuestiones relativas a los procesos electorales. Todo ello sin perjuicio de haber seguido desarrollando aquellas otras competencias delegadas por el rector (con el alcance de la *Resolución de 14 de junio de 2016*, BOCyL nº115, de 16 de junio de 2016).

En todo caso, especialmente en este último curso, en la Secretaría General se ha llevado a cabo una actividad verdaderamente intensa tras la aprobación del *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19*, que obligó a elaborar inmediatamente, de forma continuada y con carácter novedoso una serie de instrucciones, adopción de acuerdos y protocolos, documentos, informes y guías para permitir y garantizar la continuidad y funcionamiento de la Universidad en todos los órdenes. La primera Resolución rectoral se dictó con fecha de 2 de abril, por la que se adoptaron medidas excepcionales para el funcionamiento de nuestra Universidad y la gestión de la situación de crisis sanitaria existente. A esta le siguió la Resolución rectoral de 8 de abril, encaminada a permitir la tramitación de la presentación y defensa de tesis doctorales; asimismo, con fecha de 14 de abril dictó Resolución por la que se establecieron las instrucciones sobre el funcionamiento a distancia de los órganos colegiados, ratificada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21 de abril. De igual modo, se publicó con fecha de 4 de mayo la Resolución rectoral que autorizaba la ampliación de la modificación/anulación de la matrícula de asignaturas del segundo semestre.

Igualmente, en el contexto de la pandemia, el Consejo de Gobierno en su reunión de 21 de abril, aprobó los "criterios de adaptación de la enseñanza y de la evaluación a la modalidad no presencial", elaborándose seguidamente las guías de uso sobre "protección de datos en las evaluaciones online" y la del "procedimiento de firma y modificación de actas académicas" por vía electrónica (mayo y junio de 2020). Posteriormente, y teniendo como objetivo prioritario la articulación de medidas de protección de la salud de la comunidad universitaria, el Consejo de Gobierno con fecha de 8 de mayo aprobó el "Plan de regreso progresivo a la actividad presencial en la Universidad de Burgos tras la alerta sanitaria por COVID-19", reforzándose iniciado septiembre con la aprobación por parte del Comité Covid-19 del "Plan de Contingencia con medidas de prevención frente al COVID-19 en la Universidad de Burgos para el curso 2020-2021".

Desde otra perspectiva, la Secretaría General presentó el "Informe de actividades de supervisión y control", que se sometió a la aprobación del Consejo Social en su sesión plenaria de 23 de julio de 2020. El objeto de análisis de este informe comprende todo el amplio espectro de actuación universitaria, desde el control y seguimiento de las actividades docentes e investigadoras del profesorado, hasta las actividades de supervisión y control de la gestión de las cuentas públicas efectuadas por los distintos servicios de la universidad, con la voluntad incluir la adopción de las medidas destinadas a mejorar la

gestión y el ejercicio de nuestra universidad. Se enmarca, pues, como manifestación inequívoca de dar continuidad al compromiso de la Universidad de Burgos con la transparencia y rendición de cuentas ante la comunidad universitaria y ante la propia sociedad, incluyendo la adopción de las medidas destinadas a mejorar la gestión y el ejercicio de nuestra institución.

11.2. Actividades más relevantes realizadas

1. Un apartado ciertamente relevante del trabajo realizado en este periodo que se analiza en el ámbito de la Secretaría General corresponde al desarrollado por los servicios jurídicos de la universidad, en asuntos tanto de orientación consultiva como de naturaleza estrictamente administrativa y de orden judicial. En el apartado de las actuaciones en materia consultiva, a solicitud de los órganos de Gobierno de la Universidad, se han elaborado 66_ informes jurídicos, 43 de los cuales referidos a borradores preparatorios de Convenios o Acuerdos de Colaboración (entre la entre la Universidad de Burgos y diversas Instituciones, tanto públicas como privadas), 5 se centraban en materia de contratación administrativa, 12 han versado sobre interpretación jurídica y los restantes, así como algunas notas interiores se han dirigido a resolver cuestiones o asuntos de variada índole que dimanaban de la gestión diaria de la Universidad.

En esta línea, se ha emitido informe preceptivo respecto de 29 Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares correspondientes a 6 contratos de obras, 5 contratos de suministros y 18 contratos de servicios. Asimismo, se ha asistido, como letrado, a 97_ mesas de contratación convocadas en los procedimientos de contratación de obras, suministros y prestación de servicios. Con esta orientación asesora, los servicios jurídicos de nuestra universidad han actuado en la preparación de diversas resoluciones en aplicación de la normativa de procedimiento administrativo y legislación que regula las Administraciones Públicas. En esta línea, también ha informado y, en su caso, elaborado propuestas de Normativa de régimen interno y adaptación de normas a los cambios legislativos.

Paralelamente, la Asesoría Jurídica ha intervenido en actuaciones en vía administrativa y judicial, a través de la preparación de más de medio centenar de expedientes administrativos, gestión, tramitación y elaboración de propuestas de resolución relativas a recursos potestativos de reposición, alzada y extraordinario de revisión. Además, ha procedido a la tramitación y contestación de quejas y recomendaciones ante el Procurador del Común o ante el Comisionado de Transparencia de Castilla y León, así como las solicitudes de acceso a la información pública formuladas al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno

En el ámbito judicial, entre otras actuaciones, las correspondientes a la interposición de recursos o asumiendo la defensa jurídica de la universidad. En el periodo comprendido en este Informe han sido 24 los procedimientos abiertos (en materia contencioso-administrativa, laboral, suplicación, apelación, pieza separada de tasación de costas, ejecución de títulos judiciales, etc.).

2. Seguimiento de los procesos de aprobación o reforma de normativas.

De igual modo, y en una línea análoga a la señalada respecto de las actuaciones vinculadas con la crisis sanitaria, a lo largo curso 2019-2020, la Secretaría General de la Universidad y los servicios jurídicos han colaborado de permanentemente y de forma estrecha en las distintas fases del proceso de aprobación o modificación de la normativa universitaria, a iniciativa propia o impulsada en el seno de los distintos vicerrectorados, cuyos documentos finalmente han sido aprobadas en Consejo de Gobierno. Entre otros, se aprobó el "*Plan de compatibilización de la actividad docente e investigadora*", la "*Modificación del Reglamento de jornada de trabajo, permisos, licencias y conciliación de la vida familiar y laboral del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Burgos*", la modificación

puntual de la "Normativa de Creación y Regulación de la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Burgos", el "*Código de buenas prácticas en investigación de la Universidad de Burgos*". Pero también la Secretaría General ha intervenido, a lo largo del último año en la fase de creación de nuevas estructuras aprobadas en Consejo de Gobierno, tales como los *Departamentos de Ingeniería Informática y de Ingeniería de Organización*, el *Centro Internacional del España*, el *Centro en Innovación y Tecnología de Videojuegos y Comunicación Audiovisual* de la Universidad de Burgos (ITACA) o el *Servicio Universitario de Atención a la Salud*.

3. Administración electrónica.

Dentro de las competencias específicas delegadas en la Secretaría General, el ámbito de la administración electrónica ha centrado, asimismo, otra buena parte de las tareas realizadas, con la valiosa colaboración del Archivo General y el Servicio de Informática y Comunicaciones (SIC), de no solo con la voluntad de implantar y desarrollar con normalidad por parte de los distintos servicios, unidades y órganos en la Universidad los procedimientos administrativos contemplados en las Leyes 39 y 40/2015, sino también con la finalidad de descongestionar la burocracia y simplificar al máximo los procedimientos administrativos, ganando en tramitaciones más ágiles, que redundan además en un ahorro económico y de tiempo.

A lo largo del pasado curso académico se mantuvieron reuniones periódicas con las empresas SIGMA y OCU de cara a la puesta en funcionamiento de diferentes servicios y procedimientos, a efectos de su desarrollo conforme a lo establecido en la Política de Gestión de Documentos Electrónicos aprobada por la UBU, con el fin de optimizar un mayor aprovechamiento de los recursos existentes.

También en colaboración con el SIC, se gestiona desde el Archivo la plataforma de tramitación TANGRAM-GO, realizando tareas de administración: gestión de usuarios, roles, permisos, departamentos, certificados, etc.

Además, también en colaboración con el Archivo y el SIC, se cuenta con la formación para el desarrollo e implementación de nuevos procedimientos, mediante el componente BPMN 2.0 para el diseño, y la definición de las diferentes tareas que los configuran. Se han mantenido numerosas reuniones y conversaciones de consultoría con los servicios implicados, se han diseñado los procedimientos y realizado las oportunas pruebas de validación. De esta manera, se han puesto en marcha en el catálogo de la Sede electrónica los siguientes nuevos procedimientos: *Solicitud de Ayudas a situaciones derivadas del COVID-19; *Firma de Actas académicas; *Diligencia para la modificación de actas académicas; *Concursos públicos para la provisión de plazas de PDI. Igualmente, se ha desarrollado también en la plataforma de tramitación, un nuevo procedimiento interno: la Carpeta de almacenamiento de documentos electrónicos.

Durante este curso académico se ha puesto en producción el proyecto de automatizar el proceso de expedición de los certificados de UBUAbierta a través firma electrónica con el sello de órgano del rector, incluyendo el código seguro de verificación (CSV) y la puesta a disposición de los usuarios de los diplomas firmados desde UBUNet. Con esta iniciativa se ha logrado una reducción de los tiempos y costes de tramitación, eliminación del papel y de los envíos por correo postal, así como la disponibilidad online de los diplomas firmados. También se ha iniciado para la firma de los diplomas gestionados por el IFIE. Recientemente, se ha puesto en marcha este modelo también para la tramitación de las comisiones de servicio y justificación de proyectos de investigación.

4. Registro electrónico.

Tras la creación del *Registro electrónico*, y la interoperatividad que permite con el resto de registros electrónicos de las entidades públicas, sumado a la puesta en marcha del Tablón Electrónico Oficial de la Universidad (TEOUBU), se ha ganado en agilidad, seguridad e inmediatez, y se ha reducido el tiempo de dedicación en la tramitación de los 8.956 registros efectuados por esta Unidad durante el curso pasado, a los que deben añadirse 271 convocatorias publicadas. En este periodo ha cobrado también importancia la implantación del sistema de Cita Previa de Registro General.

Finalmente, cabe recordar la "Modificación del Reglamento del Registro Electrónico de la Universidad de Burgos", aprobada en Consejo de Gobierno de fecha 12 de junio de 2020.

5. Archivo General.

A lo largo del pasado curso, el Archivo ha continuado con su apuesta por la Gestión Integral de Documentos de la Universidad de Burgos, conforme a las recomendaciones establecidas en la norma ISO/UNE 15489, que pretende dar un servicio de calidad a las necesidades documentales de la institución, dentro del marco de la gestión de la información en el que se engloba el Archivo General. Para ello, se han mantenido las actividades que se venían desarrollando dentro y fuera de la Universidad de Burgos. Aunque la excepcional situación provocada por la pandemia del COVID-19 ha supuesto un parón en ciertos servicios del Archivo, como son los préstamos y transferencias, otras actuaciones se han desarrollado exponencialmente, mediante teletrabajo, en el ámbito de la cooperación institucional, y en el desarrollo de la Administración electrónica de la Universidad.

Por otro lado, ha mantenido activa su cooperación dentro de la Conferencia de Archivos Universitarios (CAU), integrada en la Comisión Sectorial de Secretarios Generales de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), con su participación en el *Grupo de trabajo de identificación, valoración y clasificación de series documentales. Subgrupo de identificación y valoración*, así como en el *Grupo de trabajo de formación*.

En el capítulo de transferencias, se han realizado 21 nuevas transferencias de la documentación de los servicios administrativos al Archivo, lo que supone un aumento de la documentación instalada en el archivo de unas 224 cajas de archivo (25 m. lineales). También se han llevado a cabo un total de 143 préstamos de documentación a las distintas unidades y servicios administrativo y 34 actualizaciones de expedientes.

La actualización de expedientes consiste en incluir nuevos documentos en expedientes ya transferidos. Para facilitar el trabajo a las unidades administrativas y evitar que se produzcan daños en el traslado de la documentación, la actualización de los expedientes se lleva a cabo directamente por el personal del archivo. A lo largo del curso se han realizado 34 actualizaciones de expedientes, 63 consultas y 235 copias digitalizadas solicitadas. Finalmente, otras actividades que han requerido buena parte de la dedicación al personal del Archivo, son las labores de asistencia a usuarios en las tareas relacionadas con la plataforma de tramitación electrónica de la universidad, la formación personalizada a tramitadores, elaboración de material de consulta (guías, instrucciones), asistencia a usuarios mediante el correo institucional sede@ubu.es, y atención telefónica, atención de incidencias de la plataforma (CAU TangramBPM), actualización de los contenidos de la Sede electrónica de la UBU y de la Intranet relacionados con la Administración electrónica. Se ha continuado reforzando el Programa de Documentos Esenciales en dos formatos diferentes: uno en TIFF destinado a ser una copia fidedigna del documento en papel, y otro en .PDF para facilitar las búsquedas en el texto.

Finalmente, cabe destacar la exposición "Vida y obra de Concepción Sainz-Amor", en noviembre de 2019, en la Sala de exposiciones Código UBU. Edificio Biblioteca General, tratando de recuperar una figura que dedicó su vida a la pedagogía y a la enseñanza.

6. Servicio de Publicaciones e Imagen Institucional.

Este Servicio ha continuado su labor habitual en tareas técnicas, encargándose también de la edición y co-edición y difusión de un buen número de monografías, contribuciones de congresos y libros homenaje, siendo el formato del libro electrónico una tendencia cada vez más consolidada que, además de facilitar una más amplia divulgación de la actividad científica, se traduce en un ahorro muy importante de costes. De hecho, de los 320 títulos con que actualmente cuenta el fondo bibliográfico del Servicio de Publicaciones de la Universidad de Burgos, 78 son obras digitales, entre los que encuentran 26 manuales.

Por otra parte, el Consejo Editorial de la Universidad de Burgos aprobó la creación de una nueva línea editorial, denominada "Divulgación de la Ciencia", con la pretensión de editar publicaciones destinadas a la comunicación social de la ciencia y de la cultura científica generadas dentro o fuera del ámbito de la institución.

Desde otra perspectiva, y como viene siendo habitual, a través de la Unión de Editoriales Universitarias Españolas (UNE), hemos estado presentes en distintas ferias de libros).

7. Unidad de Protocolo.

La Unidad de Protocolo, bajo la dependencia orgánica de Secretaría General y funcional del Área de Comunicación Institucional creada en diciembre de 2017, ha organizado 108 actos académicos (solemnes, administrativos, presentaciones, tomas de posesión, firma de convenios, foros, jornadas de puertas abiertas, presentación de libros, ruedas de prensa, visitas institucionales y actividades culturales, congresos, premios, certámenes, reuniones de órganos de gobierno, ...) cumpliendo y conservando el ceremonial académico, según determina el art. 91-e) de los Estatutos, si bien con adaptaciones a la realidad cultural y tecnológica de nuestro tiempo. En todo caso, preservando y fortaleciendo también en cada una de sus actuaciones la imagen pública de nuestra universidad, tanto en eventos realizados internamente como en las relaciones con otras universidades, así como propiciando un acercamiento de nuestra institución a los agentes sociales y económicos, así como al ámbito deportivo y al mundo de la cultura en sentido amplio. Estos datos reflejan un elevado dinamismo tanto cualitativo como cuantitativo a pesar de las muchas limitaciones impuestas en el segundo semestre por razones de salud pública que han afectado a la cancelación de un amplio abanico de los actos institucionales universitarios; entre otros, no se han podido celebrar las habituales de graduación de fin de curso.

A través de la Jefa de la Unidad de Protocolo, la Universidad de Burgos estuvo presente en el X Encuentro Hispano-Luso de Protocolo Universitario, acogido en la Universidad Pablo de Olavide en octubre de 2019, en cuyo marco presentó una ponencia titulada "*Estrategia en materia de Relaciones Institucionales en las Universidades españolas*".

11.3. Planificación para el curso académico 2020-2021

1. Convertir definitivamente a la Universidad de Burgos en una administración digital, impulsando y consolidando los procedimientos administrativos y el régimen jurídico del sector público a los postulados y exigencias establecidas en las Leyes 39 y 40 de 2015, que faciliten una mayor simplificación, agilidad, eficiencia y eficacia en la tramitación y en el funcionamiento de la Administración.

Este objetivo proporcionará beneficiosos efectos medioambientales y de sostenibilidad, dado que la plena operatividad de la administración electrónica repercutirá en una eliminación progresiva de los trámites administrativos en el tradicional soporte papel, lo que, al mismo tiempo, implicará un ahorro

económico considerable. Entre otros extremos, promoveremos el uso del documento electrónico, extendiendo entre la comunidad universitaria el empleo de la firma digital mediante las herramientas tecnológicas disponibles en la universidad, de forma destacada, el portafirmas.

De forma paralela, en esta dirección implicaremos a todo el personal de administración y servicios, docente e investigador y a los estudiantes, para promover la gestión de un cambio de mentalidad, una nueva cultura de la gestión en el desempeño de las funciones de los empleados públicos. Para lograr con éxito en esta concienciación, entre otras actuaciones, organizaremos programas formativos y de asistencia técnica en el proceso de transformación de los modernos métodos de trabajo.

2. Al amparo de estos presupuestos, proyectaremos una serie de actuaciones concretas que, con un carácter abierto, podemos sintetizar como sigue.

*De un lado, una vez que la Universidad de Burgos ya tiene implantado de forma plenamente operativa su *Registro telemático* a través de la sede electrónica, **con carácter prioritario pondremos en marcha el Registro presencial electrónico** en las oficinas de registro de la universidad, que será aplicable a la gestión electrónica de todas las fases del expediente administrativo, eliminando así el uso del papel. Y, a la par, se hace imprescindible **implantar el Archivo electrónico único**.

*De otro lado, a partir del momento en el que el Gobierno de España continúe con el avance, desarrollo y soporte de sus aplicaciones para la interconexión de los registros, procederemos a la **interconexión de nuestro registro electrónico con los registros de las demás administraciones públicas** a través de la plataforma ministerial SIR (Sistema de Interconexión de Registros).

*Promoveremos la firma de los convenios y acuerdos institucionales para materializar la incorporación del proceso recíproco de intercambios y cooperación, tal y como dispone el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica (ENI, y el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) en materia de cesión y acceso a datos NISUE, NOTIFICA o ARCHIVE).

***Propondremos la integración del sistema LEXNET** al objeto de tener un control y certificación de las notificaciones judiciales. Asimismo, con carácter general, en materia de gestión de las notificaciones electrónicas en la Universidad, propondremos nuestra definitiva integración e implantación de la plataforma NOTIFICA, una vez comprobada su funcionalidad.

*Concluiremos los procesos que ya se encuentran en avanzada fase de realización en materia de administración electrónica e incorporaremos otros nuevos procedimientos electrónicos, trabajando de forma inmediata en aquellas áreas estratégicas de la actividad que desarrolla nuestra institución, impulsando los procedimientos más demandados por la comunidad universitaria y la ciudadanía, como potencial usuaria de los servicios que prestamos.

3. Actualizar los Estatutos de la Universidad y revisar y adaptar el resto de normativa, garantizando la mayor participación posible de la comunidad universitaria. Para ello habrá que tener en cuenta la evolución que presente la anunciada nueva Ley Orgánica de Universidades y las líneas maestras de lo que será el futuro Estatuto de Personal Docente e Investigador.

4. Concluir la elaboración de una normativa para regular el **funcionamiento de la oficina de atención al ciudadano**.

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

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