



Pla Estratègic 2023-2026

Universitat de València



Pla Estratègic 2023-2026

Universitat de València

COORDINADOR

Justo Herrera Gómez. Universitat de València.

AUTORIA

Justo Herrera Gómez. Universitat de València.

Ana García Granero. Universitat de València.

Andrés Salas Vallina. Universitat de València.

Teresa Bausá Gallén. SAP Universitat de València.

Jordi Chaume Varela. SAP Universitat de València.

José Luis Martí Mateu. SAP Universitat de València.

© **Del text:** Universitat de València, 2023

© **De la present edició:** Universitat de València, 2023

Disseny de la coberta i del interior: Quinto A

ISBN Papel: 978-84-9133-650-1

ISBN PDF: 978-84-9133-660-0

<http://doi.org/10.7203/PUV-OA-660-0>

Depósito legal: V-4491-2023

Imprenta: Safekat



Pla

ESTRATÈGIC 2023-2026

1

Presentació

M^a Vicenta Mestre · Rectora



La Universitat de València complirà, en 2024, els seus 525 anys d'existència.

Una fita històrica a la qual arribarem amb la satisfacció de ser la primera universitat: la primera universitat d'Europa en recepció d'estudiants Erasmus i en programes internacionals; la primera universitat presencial d'Espanya en estudiants amb discapacitat; la primera universitat d'Espanya en participació en competicions esportives universitàries, i la primera universitat pública d'Espanya en resultats esportius.

Som la primera universitat valenciana en la història, però també ho som en resultats en tots els àmbits: en la docència, amb uns excel·lents resultats del nostre estudiantat; en la investigació i transferència de coneixement, situant-nos com un referent que assoleix la tercera posició a Espanya en tots els rànquings de recerca, i com la primera en diferents matèries, i entre les tres primeres posicions a nivell de l'Estat, situant-nos entre les 100 primeres universitats d'Europa i com una de les universitats espanyoles capdavanteres en els rànquings mundials; som la primera universitat valenciana en activitats culturals i en accions de cooperació internacional; i també en esports.

Aquestes destacades posicions, a les quals podem afegir uns excel·lents resultats en altres àmbits, també, són conseqüència del treball de generacions al llarg de la història.

Des del somni de Jaume I en el segle XIII, quan va aconseguir l'autorització papal per erigir una nova universitat al nou Regne de València que acabava de crear, fins els resultats dels plans estratègics que han precedit a aquest que presentem.

El desig dels Jurats de València en crear la Universitat de València l'any 1499 era esdevenir una institució universitària de referència europea.

I els resultats del treball de tota la nostra comunitat universitària ens permeten encarar el futur amb orgull.

En un context en continu canvi com és l'actual, la planificació estratègica esdevé clau per conduir els passos de qualsevol organització. Més encara una institució pública com és la Universitat de València.

Una Universitat que ha encarat al llarg de la història totes les dificultats a què s'ha enfrontat la nostra societat, i que ha anat creixent i desenvolupant-se en paral·lel al nostre territori.

Una Universitat que té la responsabilitat de contribuir al progrés intel·lectual i material de la societat valenciana, i també de la resta de pobles del món; que ha de projectar-se sobre la realitat valenciana i, també, contribuir als valors de la pau, de la sostenibilitat, de la igualtat efectiva entre homes i dones.

Eixa responsabilitat emana dels nostres Estatuts. I a aquestes funcions ens apliquem.

I ho fem amb la planificació necessària per realitzar una gestió eficaç i eficient dels recursos que la societat valenciana posa a la nostra disposició, així com dels fons que obtenim en les nostres activitats de recerca i de transferència de coneixement.

En aquest pla estratègic trobaran una acurada anàlisi de la situació actual, i també el full de ruta per assolir els objectius que ens plantegem com a institució pública en el marc de l'exercici de l'autonomia universitària establerta en la Constitució Espanyola de 1978, que recentment ha complit 45 anys d'existència.

És, doncs, aquest l'espai per agrair el treball de totes les persones que han fet possible aquest nou Pla Estratègic i, també, a totes i cadascuna de les persones que formem aquesta comunitat universitària; a totes i tots els que fan possible, cada dia, la Universitat de València

2

Missió, visió i valors

El títol preliminar dels Estatuts de la Universitat de València (UV) descriu la naturalesa i les finalitats de la institució. És ací on queda expressament definida la seua **missió** en els termes següents:

La Universitat de València, en tant que servei públic, té com a missió impartir els ensenyaments necessaris per a la formació dels estudiants, la preparació per a l'exercici d'activitats professionals o artístiques i l'obtenció, si escau, dels títols acadèmics corresponents, així com per a l'actualització permanent del coneixement i de la formació del seu personal i del professorat de tots els nivells d'ensenyament. La Universitat de València fomenta la recerca, tant bàsica com aplicada, i el desenvolupament científic i tecnològic. Així mateix, amb les garanties de racionalitat i universalitat que li són pròpies, és una institució difusora de cultura en el si de la societat. La Universitat de València facilita, estimula i acull les activitats intel·lectuals i crítiques en tots els camps de la cultura i del coneixement. [art. 3 dels Estatuts de la UV, aprovats pel Decret 128/2004 i revisats pel Decret 45/2013].

Aquesta missió ha perdurat en l'essencial durant els més de cinc segles d'història de la UV, encara que ha hagut d'anar adaptant-se als diferents períodes històrics i canvis en l'entorn, mitjançant una successió de visions i plans d'actuació que li han permès mantenir permanentment la seua posició de lideratge dins del Sistema Universitari Valencià (SUV).

La UV ocupa, any rere any, llocs destacats en els més prestigiosos rànquings d'activitat investigadora i de qualitat docent. És la primera universitat d'Europa en recepció d'estudiants en els programes de mobilitat de l'estudiantat, i és present en importants convenis i acords internacionals. Alhora, manté el seu arrelament amb el territori més pròxim, complint així amb el seu objectiu de ser un agent clau en la vertebració social de la Comunitat Valenciana, un agent cultural i de pensament crític, i actor fonamental de transferència del coneixement i la innovació.

En el programa electoral amb què l'actual Consell de Direcció va concórrer a les passades eleccions va quedar palesa la **visió** d'universitat a partir de la qual es treballarà durant els pròxims quatre anys.

Una visió que s'ha d'integrar en el conjunt de canvis socials, econòmics i normatius que s'estan produint en els últims anys, fins i tot mesos, i que planteja una sèrie de reptes per al període 2023-2026. Entre aquests reptes, cal destacar:

- Mantenir una formació universitària d'excel·lència, funció fonamental de les universitats, tal com s'estableix en la normativa bàsica del Sistema Universitari Espanyol (Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari -LOU-, art. 6). Per aconseguir-ho, es requereix transmetre els coneixements, juntament amb les competències i habilitats inherents a aquests, que l'estudiantat ha d'adquirir per a obtenir els títols universitaris, i fer-ho complint àmpliament els estàndards de qualitat que estableix el marc de l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior (EEES).
- Mantenir la UV en una posició d'excel·lència en la recerca científica i en la transferència al sistema productiu i a la societat, apostant clarament per la captació i la retenció de talent, la recerca d'excel·lència. Recerca i transferència que han d'estar, també, al servei de la millor docència universitària.
- Continuar desplegant la transformació digital, tant en la gestió com en el conjunt d'activitats universitàries, sense perdre l'element diferencial de la presencialitat, que és clau en la formació de destreses i valors a través de la vida universitària.
- Mantenir i incrementar la capacitat permanent del personal docent i investigador (PDI) i d'adminis-

tració i serveis (PTGAS^[1]), per al millor compliment de les seues funcions. I fer-la coexistir amb la renovació planificada de les nostres plantilles, tot corregint les disfuncions generades per les restriccions a què s'han vist sotmeses durant anys les administracions públiques, especialment per les taxes de reposició, que han provocat un increment de l'edat mitjana de les plantilles i un alentiment dels processos d'estabilització i promoció de PDI i PTGAS.

- Impulsar els principis de gestió responsable, eficaç i eficient per a optimitzar el bon ús dels recursos públics.
- Mantenir i incrementar les nostres polítiques de compromís amb la sostenibilitat i amb una universitat inclusiva basada en els principis d'igualtat i diversitat.
- Mantenir la Universitat de València com un agent cultural de primer ordre que transferisca coneixement i cultura més enllà dels seus campus universitaris.
- Adaptar les nostres polítiques i marcs normatius a les exigències que planteja la implementació de la LOSU.
- Incorporar aquells aspectes que preveu el Pla pluriennal de finançament (PPF) del Sistema Públic Universitari Valencià (SPUV), especialment els que estan relacionats amb el finançament per objectius a través de l'anomenat Fons de Millora de la Qualitat.
- I incorporar també les exigències dels canvis legislatius d'altres normes que afecten directament els àmbits competencials de les universitats públiques, com és el cas de la Llei 17/2022, per la qual es modifica la Llei 14/2011 de la ciència, la tecnologia i la innovació, el Reial decret llei 32/2021 de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, o la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, entre altres.

Una universitat moderna, líder del SPUV i capaç d'afrontar els nous reptes i exigències, convertint-los en oportunitats per a millorar els seus nivells d'excel·lència i de servei a la societat. Aquesta visió és la meta amb què es dissenya aquest Pla estratègic de la UV per al període 2023-2026 (PEUV 2023-2026).

I tot això es farà d'acord amb els principis orientadors amb què el Consell de Direcció s'ha compromès per a aquests pròxims anys, configurats com el conjunt de **valors** per al desplegament d'aquest PEUV 2023-2026:

- Defensa del principi constitucional d'autonomia universitària, des de la lleialtat institucional i la cooperació amb la resta del sistema educatiu.
- Governança participativa a diversos nivells, basada en la participació i el diàleg en la presa de decisions amb centres, representants estudiantils, sindicals i comunitat universitària en general.
- Transparència en la gestió docent, investigadora i administrativa.
- Responsabilitat, eficiència i eficàcia en la gestió dels recursos.
- Rendició de comptes als òrgans de govern, als òrgans de control i a la societat.
- Apoderament de les persones, que s'han de posar al centre de les nostres polítiques i dels nostres propòsits institucionals.
- Transformació digital al servei de la missió de la UV.
- Multilingüisme com a eina d'internacionalització i inserció professional, però també de compromís amb el territori i la nostra identitat cultural.
- Projecció de la identitat cultural valenciana.
- Suport al diàleg social i a l'articulació d'una ciutadania activa.
- Conservació i preservació del patrimoni històric i artístic de la UV, que s'ha de posar a l'abast de la comunitat universitària i de la societat.
- Sostenibilitat i compromís amb els valors mediam-bientals.
- Igualtat, com a principi bàsic, tot reconeixent la diversitat de les persones i impulsant la inclusió de totes elles, tant en l'àmbit universitari com en el conjunt de la societat.

[1] Nova terminologia plantejada per la LOSU, que es correspon amb l'anterior categoria de PAS.

3

Metodologia

El PEUV 2023-2026 de la UV és el resultat de l'anàlisi combinada:

- De la missió que defineixen els Estatuts de la UV i dels compromisos del programa de govern, amb el suport de la comunitat universitària després de les eleccions de març de 2022, que defineixen la seua visió i els seus valors identitaris.
- I de les principals conclusions de l'anàlisi estratègica desenvolupada a partir de l'anàlisi de l'entorn i de l'anàlisi interna de la institució.

Com a resultat de l'anàlisi estratègica i de la missió, visió i valors pels quals es guia la UV, es defineixen el conjunt d'**objectius estratègics** (organitzats en els àmbits funcionals i competencials dels diferents vicerectorats que componen la nostra estructura de govern) i les **línies d'actuació estratègica** (LAE) amb què es pretén aconseguir aquests objectius.

El conjunt d'objectius estratègics i LAE prevists per al període 2023-2026 constitueixen la formulació del Pla estratègic.

La recentment aprovada LOSU estableix que la competència per a l'aprovació dels plans estratègics de les universitats rau en el consell de govern a proposta de l'equip de govern (article 46.2.a).

El conjunt de les LAE s'executarà mitjançant **plans operatius anuals**, que arrepleguen les actuacions concretes previstes per a cada anualitat. Les línies generals per a l'aprovació del pressupost de cada exercici, que aprova cada any el Claustre, es valoren en funció de la capacitat del pressupost per a donar cobertura als compromisos adquirits a través dels plans d'actuació directiva o plans operatius anuals.

Cada LAE tindrà definida una persona responsable, membre del Consell de Direcció i responsable del seu seguiment, així

com una unitat o servei coordinador, que serà l'encarregat de desenvolupar-lo i avaluar-lo. Així mateix, cada LAE es podrà desagregar en diverses **iniciatives** amb les quals es desplegarà, mitjançant accions concretes, una línia d'acció més general, com és la LAE.

Anualment es durà a terme el seguiment i avaluació dels compromisos incorporats al pla, tant a nivell del pla operatiu com del PEUV 2023-2026, de manera que s'identifiquen els avanços reeixits a través de les diferents iniciatives, o fins i tot que s'adapten/afegisquen iniciatives quan es considere necessari per al millor assoliment dels resultats previstos. També podria ocórrer que es revisen objectius estratègics o les LAE quan es produïsquen canvis en l'entorn que així ho requerisquen.

La metodologia utilitzada per a la implantació i el seguiment d'aquest PEUV 2023-2026 utilitza, per tant, les eines següents:

- **Pla operatiu anual**, que recull les iniciatives programades per a cada anualitat, d'acord amb les LAE establertes en el Pla estratègic i la seua execució prevista. Es farà un seguiment semestral del grau d'execució de cada LAE, a fi d'identificar possibles desviacions en els plans operatius. A més, s'estableixen dos nivells d'indicadors, un per a mesurar el grau de desenvolupament de les iniciatives previstes (indicadors operatius) i un altre per al grau de consecució dels objectius estratègics (indicadors estratègics).
- **Indicadors operatius**, associats a les LAE. Mesuren el compliment de les accions previstes (iniciatives) per a determinar el grau d'execució de cada LAE.
- **Indicadors estratègics**, associats als objectius estratègics. Mesuren el grau de consecució dels objectius plantejats per a identificar si les iniciatives realitzades estan realment impulsant la consecució dels objectius establerts.

En definitiva, la metodologia utilitzada per a formular, implantar i avaluar el PEUV 2023-2026 es pot resumir en les etapes següents:

1. Missió, visió i valors.
2. Anàlisi estratègica (anàlisi externa i anàlisi interna).
3. Formulació de l'estratègia (objectius i LAE).
4. Implantació (plans operatius).
5. Seguiment (indicadors operatius i estratègics).

Figura 3.1
Metodologia PEUV 2023-2026





The background image is a teal-tinted collage of business-related elements. It includes several bar charts with varying bar heights, a pie chart with multiple segments, and a line graph. A hand is visible on the left side, pointing towards the charts. A pen lies horizontally across the lower middle of the image. The overall aesthetic is professional and analytical.

Part I

ANÀLISI ESTRATÈGICA

L'anàlisi estratègica permet elaborar el mapa de condicions que afectaran el disseny del PEUV 2023-2026 i a la seua posterior implementació. Per això, és molt important conèixer tant el marc en què ens trobem, i la seua projecció per als pròxims anys, com la situació de partida de la UV i els recursos i capacitats de què es pot disposar.

S'utilitza un procediment clàssic d'anàlisi estratègica, basat en l'anàlisi de l'entorn general i específic (anàlisi externa) i en l'anàlisi dels recursos i capacitats de la institució (anàlisi interna), amb les quals identifiquem oportunitats i amenaces, juntament amb fortaleeses i debilitats (DAFO).

L'anàlisi DAFO mostra la situació actual i permet traçar el camí a seguir en la formulació estratègica mitjançant l'anàlisi CAME: accions fonamentals per a corregir, afrontar, mantenir i explotar els principals resultats de l'anàlisi DAFO.

Per a la realització de l'anàlisi de l'entorn general, dins de l'anàlisi externa, s'utilitza la metodologia de l'anàlisi PESTEL, mitjançant la qual s'analitzen, a data 31 de maig de 2023: l'entorn polític, l'entorn econòmic, l'entorn social, l'entorn tecnològic, l'entorn ambiental i l'entorn legal (els canvis del qual són especialment rellevants en el disseny d'aquest PEUV 2023-2026). Com a fonts documentals, es recorre predominantment a fonts oficials i documents generats per institucions internacionals, nacionals o autonòmiques.

L'anàlisi de l'entorn específic completa l'anàlisi de l'entorn, en el qual s'analitza específicament la situació d'oferta i demanda que afecta el SUV. Com a fonts documentals s'utilitzen fonts oficials, com el *Sistema Integrat d'Informació*

Universitària (SIIU), l'*Institut Nacional d'Estadística (INE)* o documents emesos per la Generalitat Valenciana.

L'anàlisi interna sistematitza la informació de la situació de la UV en el moment d'inici del PEUV 2023-2026. Això facilita identificar i avaluar els recursos i les capacitats de què disposa la UV per a complir les funcions que li són pròpies, i avançar en el sentit marcat per la seua missió, visió i valors.

Aquests recursos són, fonamentalment, les persones, les infraestructures i el pressupost. A més, s'analitza la situació actual i els principals resultats en els àmbits de docència, recerca i transferència de coneixement. Aquesta anàlisi es fa comparant la situació de la UV amb la del SUE i amb la del SUV, cosa que ajuda a perfilar millor les fortaleeses i debilitats dels diferents aspectes analitzats. Com a fonts documentals s'utilitzen fonts oficials, com el *Sistema Integrat d'Informació Universitària* (SIIU), l'*Observatori IUNE* o el propi sistema d'informació de la UV.

L'anàlisi estratègica que es presenta a continuació resalta les característiques determinants de l'entorn i les situacions clau de l'anàlisi interna, després de l'anàlisi detallada que se'n fa en el document "Anàlisi estratègica PEUV 2023-2026".

Aquest document es desagrega del document citat, com a document d'ús intern de la UV i serà objecte de revisió regular davant els possibles canvis que es pogueren produir en alguna o algunes de les característiques determinants o de les situacions clau considerades per a l'elaboració del PEUV 2023-2026.

4

Anàlisi externa

4.1 Anàlisi de l'entorn general

Els esdeveniments singulars i excepcionals dels últims tres anys dificulten la projecció dels diferents paràmetres de l'entorn per a tot període 2023-2026. En aquest context, tant la situació de partida, com les seues projeccions, plantejen dubtes raonables sobre la seua permanència durant tot aquest temps. Si hi ha una cosa clara en aquest moment, és la gran incertesa a què s'enfronten les universitats públiques espanyoles.

Només cal observar situacions que, avui dia, es consideren condicionants a tenir en compte: es poden trobar processos oberts la resolució dels quals marcarà el panorama a què s'enfronta aquest PEUV 2023-2026.

La duració de la guerra a l'est d'Europa per la invasió russa de territori ucraïnès, els termes de la seua finalització, la situació econòmica i la seua evolució, la resposta dels estats, els canvis en els marcs legals i reguladors que més directament afecten el Sistema Universitari Espanyol (SUE), són només exemples de les incerteses a què les universitats s'enfrontaran. I, a tot això, s'hi afegeix una incertesa que hauria d'haver-se resolt abans de la presentació d'aquest PEUV 2023-2026 i que, com que no ha sigut així, passa a ocupar un paper principal en el grup de les amenaces que afecten tot l'SPUV. Parlem del fet de desconèixer el que passarà finalment amb el Pla pluriennal de finançament (PPF) del SPUV.

El panorama actual porta a qualificar l'entorn a què s'enfronten la majoria de les organitzacions com un entorn volàtil, incert, complex i ambigu o VUCA, denominat així per les seues sigles en anglès (*volatile, uncertain, complex, ambiguous*).

La present anàlisi externa pretén arreplegar la informació necessària per a realitzar un diagnòstic del context de la UV, del qual després es derivaran les necessitats d'intervenció que es plantegen en la formulació dels objectius estratègics i les LAE.

A continuació, es realitza l'anàlisi PESTEL, per a la qual es revisen els determinants més rellevants de l'entorn polític, econòmic, social, tecnològic, ecològic/mediambiental i legal.

4.1.1 Entorn polític

És difícil dissociar l'anàlisi dels factors polítics i legals, de manera que és habitual revisar-los de manera conjunta. Entre altres coses, perquè el marc regulador és resultat del perfil ideològic dels qui governen (i dels qui conformen les majories). En aquest sentit, es consideren prou rellevants, tant els esdeveniments polítics, com els canvis en el marc normatiu, per a mantenir una anàlisi per separat de tots dos grups de factors.

En l'anàlisi de l'entorn polític, es consideren característiques determinants:

- El canvi de govern a la Comunitat Valenciana després de les eleccions del 28 de maig de 2023, per la incidència que poguera tenir en el finançament del SPUV i en l'elaboració del PPF pendent.
- La incertesa del que passarà en les eleccions generals del 23 de juliol de 2023, ja que un canvi de govern a escala nacional genera incerteses sobre el que passaria amb el desenvolupament normatiu i reglamentari de la LOSU.
- D'altra banda, és un aspecte molt positiu que la Unió Europea haja decidit afrontar l'última crisi derivada de la pandèmia amb un plantejament diferent al que s'havia seguit en unes altres crisis anteriors. I haja optat per injectar recursos per a recuperar al més aviat possible l'economia europea, alhora que s'intenta transformar el model econòmic dels països membres. L'exemple més clar és l'activació del fons europeu *Next Generation EU (NGEU)*.

- Però, abans que aquestes polítiques expansives s'hagen pogut implementar completament, va irrompre la guerra d'Ucraïna, amb un impacte econòmic i humanitari enorme, i els resultats finals de la qual encara estan per determinar.

Aquestes característiques determinants per al disseny del PEUV 2023-2026 poden ser considerades com una amenaça o com una oportunitat. En el disseny del DAFO, les característiques determinants referides als factors polítics de l'entorn serien les que es recullen en la **Taula 4.1**.

Taula 4.1

Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn polític

Característiques determinants	
Actitud política del Consell de la Generalitat eixit de les eleccions del 28 de maig respecte al SPUV, el seu finançament i l'elaboració del PPF a què obliga l'art. 56.2 de la LOSU. (EP-A1)	AMENANÇA
Eleccions generals de 2023 i el seu impacte sobre el desenvolupament normatiu i reglamentari de la LOSU. (EP-A2)	AMENANÇA
Voluntat de les institucions comunitàries de reactivació de l'economia europea i de transformació del model econòmic, a través de programes com el fons europeu <i>Next Generation EU</i> . (EP-O1)	OPORTUNITAT
Situació geopolítica mundial i el seu impacte econòmic i social, amb especial rellevància de la guerra a Ucraïna. (EP-A3)	AMENANÇA

Font: elaboració pròpia.

4.1.2 Entorn econòmic

El finançament de les universitats públiques espanyoles depèn dels pressupostos públics. Aquest finançament està determinat per la línia política dels governs, però també per les possibilitats del marc econòmic i pressupostari general. Una evidència d'aquesta relació entre possible finançament per a les universitats públiques i situació de l'economia del país és el que estableix l'article 55.2 de la LOSU, que fa referència al finançament de les universitats públiques al PIB, i que determina que el 2030 s'haurà de destinar almenys l'1% del PIB a la despesa pública en ensenyament universitari públic.

Per tant, el marc macroeconòmic és important a l'hora de conèixer la previsió de finançament de què la UV disposarà a l'hora d'abordar els seus propòsits estratègics.

Quan s'analitzen les projeccions macroeconòmiques de l'economia espanyola dels seus principals indicadors per al període 2023-2025, que és el període analitzat en l'últim informe publicat pel Banc d'Espanya (informe del primer trimestre de 2023), s'estima que el PIB espanyol (que el 2022 va tancar amb un creixement del 5,5% en termes reals) creixerà un 1,6% el 2023, un 2,3% el 2024 i un 2,1% el 2025, enfront de la previsió de creixement del conjunt de l'economia europea realitzada pel Banc Central Europeu de l'1%, el 2023 i del 1,6% el 2024 i 2025. **[Taula 4.2]**

Pel que fa a la inflació general (que el 2022 es va situar en el 8,3%) per a l'any 2023 s'espera que se situe en el 3,7%, el 2024 s'espera una taxa del 3,6% i per al 2025 es contindria i quedaria en un 1,8%.

Però, com s'ha vist aquest any de pujada desmesurada dels preus, a més de la inflació general és important considerar l'evolució de la inflació subjacent, fins i tot dels diferents

Taula 4.2

Previsions principals magnituds de l'economia espanyola 2023-2025. Taxa de variació anual (%)

	PIB				IAPC				IAPC sense energia ni aliments				Taxa d'atur (% població activa)			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Març 2023	5,5	1,6	2,3	2,1	8,3	3,7	3,6	1,8	3,8	3,9	2,2	1,8	12,9	12,7	12,3	12,0
Desembre 2022	4,6	1,3	2,7	2,1	8,4	4,9	3,6	1,8	3,8	3,4	2,2	1,8	12,8	12,9	12,2	12,0

Font: Banc d'Espanya. Informe primer trimestre 2023.

components de l'IPC general. De fet, en els últims mesos, la pujada del preu dels aliments és la que ha mantingut molt alt l'índex general, quan ja havien començat a moderar-se els costos de l'energia. L'índex harmonitzat de preus de consum (IAPC) dels aliments té un efecte molt important en el cost de la vida de les famílies i afecta les seues decisions de consum, però també la pressió en les negociacions de pujades salarials. Aquests costos salarials afecten els imports del capítol 1 de les universitats, però també els costos de provisió de molts dels serveis que es contracten (intensius en mà d'obra).

Un altre aspecte remarcable, relacionat amb els factors de l'entorn econòmic que poden ser rellevants en l'anàlisi estratègica, torna a ser l'impacte i les oportunitats que poden oferir els fons NGEU.

El seu desplegament, a través dels anomenats Projectes Estratègics per a la Recuperació i Transformació Econòmica (PERTE), incorpora un efecte d'atracció d'inversions que estan intentant aprofitar els governs territorials, i al qual la UV ha d'estar atenta. Segons que recull el III Informe d'execució del pla de recuperació del Govern d'Espanya (publicat al febrer de 2023), els 12 PERTE aprovats preveuen una inversió

pública de més de 35.000 milions d'euros, dels quals 18.000 milions corresponen a la primera fase del pla.

En el disseny del DAFO, les característiques determinants referides als factors econòmics de l'entorn serien les que es recullen en la **Taula 4.3**.

Taula 4.3
Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn econòmic

Característiques determinants	
Evolució d'alguns dels principals indicadors macroeconòmics, com ara IPC o tipus d'interès, durant els pròxims 4 anys, i la seua incidència sobre els costos de les universitats públiques. (EE-A1)	AMENÇA
Desplegament dels programes del fons europeu <i>Next Generation EU</i> , i presència d'alguns PERTE en territori valencià que suposen la l'arribada de nous projectes d'inversió (gigafactoria de Sagunt, etc.). (EE-O1)	OPORTUNITAT

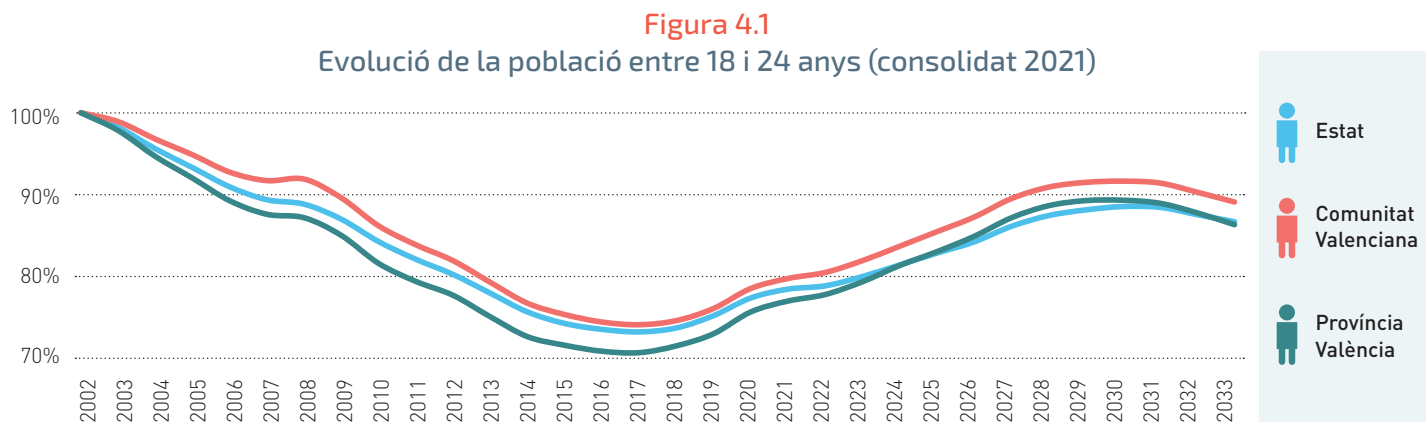
Font: elaboració pròpia.

4.1.3 Entorn social i cultural

Els canvis socials i culturals que s'estan produint en els últims anys també són factors d'un entorn que condicionarà el sentit dels objectius estratègics del PEUV 2023-2026.

En aquest grup de factors, són rellevants les dades demogràfiques referides a les persones que constitueixen o constituïran la comunitat universitària, la multiculturalitat i els canvis culturals i de valors que es produeixen en les societats occidentals (i especialment entre la joventut), alterats pels efectes de la recent pandèmia global.

Si ens centrem en les dades demogràfiques, i analitzem la franja d'edat de 18 a 24 anys, es pot veure un canvi de tendència en tots els àmbits territorials a partir dels anys 2016/2017, amb un creixement moderat que es preveu que es mantinga en l'horitzó 2023-2033. **[Figura 4.1]**



Respecte dels canvis culturals i de valors que s'estan consolidant entre la joventut destaca el caràcter cada vegada més internacional de la comunitat universitària, no solament pels programes d'intercanvi internacionals de l'estudiantat, sinó per la mobilitat del PDI en estades internacionals, i el cada vegada major nombre d'estudiants internacionals en els estudis de màster, que determinen la tendència cap a la multiculturalitat i la cada vegada major diversitat de la comunitat universitària.

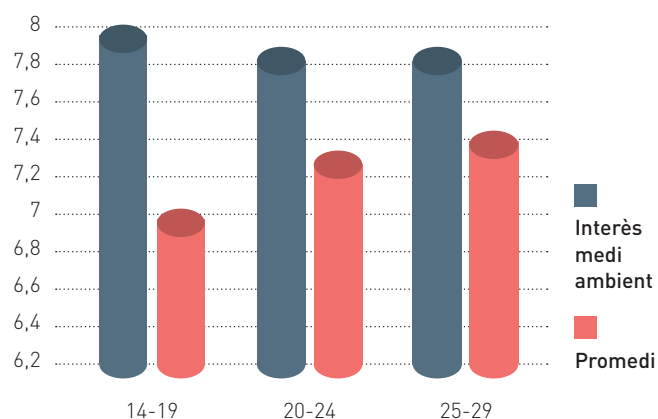
Cal afegir-hi que, segons l'últim informe sobre la joventut a Espanya, publicat el 2021 per l'Institut de la Joventut (INJUVE)², organisme dependent del Ministeri de Drets Socials i Agenda 2030, destaquen aspectes com ara:

- Quant a les expectatives laborals, la majoria dels joves manifesten una gran inseguretat i pessimisme sobre el seu futur. I, segons l'informe, aquesta percepció s'ha aguditzat per la pandèmia, i pot estar afectant la salut física i mental d'una part de la joventut.
- Un altre tret sociocultural que apareix en l'enquesta és la caracterització de la joventut com una *joventut en línia*. L'enquesta revela que un 75% dels joves estan, si més no, entre 2 i 3 hores diàries connectats a internet. I dins dels seus activitats en línia més habituals hi ha: utilitzar les xarxes socials, escoltar música, veure sèries/pel·lícules o consultar notícies. A més, el 70% dels joves recorre a internet per a les seues tasques educatives.
- El compromís de la joventut amb la igualtat de gènere es tradueix en el fet que el 80% de les joves se senten compromeses amb la igualtat de gènere, mentre que aquest percentatge baixa al 60% en el cas dels joves. Entre les persones més compromeses amb la igualtat destaquen els i les universitàries.
- Finalment, un altre dels valors més arrelats entre la joventut espanyola és la preocupació pel canvi climàtic i el medi ambient, interès que augmenta en el tram d'edat més baix de l'enquesta. [Figura 4.2]

[2] L'estudi de l'INJUVE analitza la franja d'edat de 15 a 29 anys, més àmplia que la franja considerada en les anàlisis demogràfiques de principi de l'apartat (de 18 a 24 anys).

Figura 4.2

Interès pel medi ambient de la joventut espanyola per edat en comparació amb l'interès mitjà en conjunt de temes



Font INJUVE. Informe de la Joventut a Espanya, a partir de dades de l'enquesta INJUVE 2019.

Aquestes característiques determinants per al disseny del PEUV 2023-2026 poden ser considerades com una amenaça o com una oportunitat. En el disseny del DAFO, les característiques determinants referides als factors socioculturals de l'entorn serien les que es recullen en la taula Taula 4.4.

Taula 4.4

Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn social i cultural

Característiques determinants	
Lleugera recuperació de la població juvenil (entre 18 i 24 anys) en l'horitzó 2023-2026. (ÉS-01)	OPORTUNITAT
Cultura de la internacionalització i la mobilitat. (ÉS-02)	OPORTUNITAT
Percepció pessimista de la joventut sobre el seu futur laboral. Percepció que aguditza, entre altres conseqüències, riscos per a la salut mental. (ÉS-A1)	AMENANÇA
Consolidació entre la joventut de les xarxes socials i internet com a mecanisme de comunicació, però també de gestió de les activitats quotidianes. (ÉS-03)	OPORTUNITAT
Preocupació seriosa pel canvi climàtic i el medi ambient, i compromís amb els valors d'igualtat. (ÉS-04)	OPORTUNITAT
Menor compromís amb els valors d'igualtat de gènere entre la joventut masculina que femenina. (ÉS-A2)	AMENANÇA

Font: elaboració pròpia.

4.1.4 Entorn tecnològic

El sistema universitari interactua amb l'entorn tecnològic a tres nivells. D'una banda, els avanços tecnològics i les innovacions en *hardware* i *software* formen part del suport amb què les universitats desenvolupen la seua activitat. D'altra banda, les universitats són actors actius per al desenvolupament d'aquest entorn tecnològic en el conjunt de la societat, i hi tenen un paper fonamental amb la seua producció científica i la seua transferència de coneixement. I, finalment, els canvis en aquest entorn tecnològic afecten l'adaptació dels continguts a desenvolupar en la funció formativa de l'estudiantat present i futur.

En relació amb els canvis en l'entorn tecnològic, la intel·ligència artificial (IA) és sens dubte un dels temes estrella que marcaran l'horitzó de transformacions tecnològiques en el període que abasta el PEUV 2023-2026. L'informe sobre la IA elaborat per una comissió especial del Parlament Europeu adverteix que *"la Unió Europea ha d'actuar amb rapidesa per a establir normes clares basades en els seus valors propis, ja que altrament les normes es conformaran en un altre lloc"* (Parlament Europeu, 2022). En aquest sentit, a principi d'abril de 2023, s'ha conegut que la UE treballa ja en una llei d'intel·ligència artificial centrada a reforçar les normes sobre qualitat de les dades, transparència, supervisió humana i rendició de comptes.

La pedra angular de la llei d'IA serà un sistema de classificació pel qual s'establirà el nivell de risc d'una tecnologia

basada en IA, entre quatre nivells de risc: inacceptable, alt, limitat i mínim. A més, s'esbossen ja possibles desplegaments normatius sobre els anomenats "sistemes d'IA generativa", com ChatGPT.

Serà aquest un tema rellevant durant tot el període d'execució del PEUV 2023-2026, que haurà d'abordar-se en la implementació dels plans operatius que es desenvolupen en els successius exercicis.

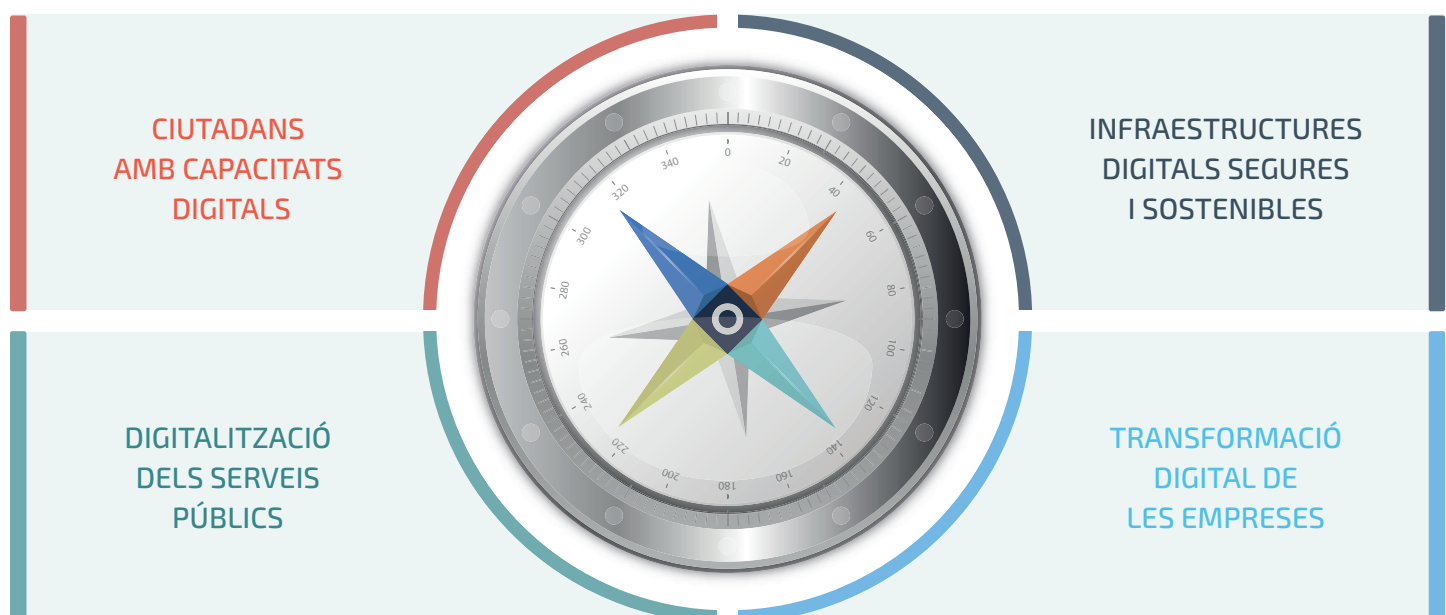
La transformació digital d'Europa durant la dècada 2020-2030

Al març de 2021, la Comissió Europea va presentar la seua visió i estratègia per a la transformació digital d'Europa en l'horitzó 2030. Hi destaquen quatre objectius principals, marcats pel que defineixen com la Brúixola Digital Europea 2030 (Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital, 2023). [Figura 4.3]

Entre els quatre eixos de la Brúixola Digital Europea hi hauria:

- Ciutadans amb capacitats digitals i professionals del sector digital molt qualificats.
- Infraestructures digitals sostenibles, segures i eficients.
- Transformació digital de les empreses.
- Digitalització dels serveis públics.

Figura 4.3
Brúixola Digital Europea



Font Informe sobre Estratègia Digital de la UE. Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital.

Figura 4.4

Objectius específics del programa Horitzó Europa

ELS TRES PILARS BÀSICS DEL PROGRAMA HORITZÓ EUROPA

1

EXCEL·LÈNCIA CIENTÍFICA

- Excel·lència científica
- Consell Europeu d'Investigació (CEI)
- Accions Marie Skłodowska-Curie (AMSC)
- Infraestructures d'Investigació

2

DESAFIAMENTS MUNDIALS I COMPETITIVITAT INDUSTRIAL EUROPEA

- Salut
- Cultura, creativitat i societat inclusiva
- Seguretat civil per a la societat
- Món digital, indústria i espai
- Clima, energia i mobilitat
- Alimentació, bioeconomia, recursos naturals, agricultura i medi ambient
- Centre Comú d'Investigació (CCI)

3

EUROPA INNOVADORA

- Consell Europeu d'Innovació (CEI)
- Ecosistemes europeus d'innovació
- Institut Europeu d'Innovació i Tecnologia (IEIT)
- Centre Comú d'Investigació (CCI)

AMPLIAR LA PARTICIPACIÓ I REFORÇAR L'ESPAI EUROPEU D'INVESTIGACIÓ

Ampliar la
participació i difondre
l'excel·lència

Reformar i
millorar el sistema
europeu d'I+D+i.

Font: Ministeri de Ciència i Innovació. Portal Horitzó Europa.

Dins de la Brúixola Digital Europea serà d'especial incidència per al SUPE l'eix de digitalització dels serveis públics, amb els objectius que al 2030 el 100% dels serveis públics clau estiguen disponibles en línia i que el 100% de la ciutadania europea dispose d'accés a la identificació digital.

En aquesta mateixa línia, el Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital ha desenvolupat l'Agenda Espanya Digital 2026, com un full de ruta per a la transformació digital del país, que aprofundeix l'anterior estratègia 2020.

D'altra banda, el programa Horitzó Europa 2021-2027 (continuació de l'H2020) constitueix una altra oportunitat important per a les universitats públiques espanyoles d'incorporar-se a un projecte de transformació tecnològica a nivell europeu. Dotat amb 95.517 milions d'euros, té com a objectiu principal l'impacte científic, tecnològic, econòmic i social de la inversió de la Unió Europea en R+D+I, amb la finalitat de reforçar la base científica i tecnològica de la Unió Europea i reforçar la competitivitat de tots els estats membres. Aquest programa busca "generar 11 euros en guany del producte interior brut (PIB) per cada euro invertit, crearà fins a 320.000 nous llocs de treball altament qualificats per a l'any 2040 i consolidarà el lideratge d'Europa en recerca i innovació" (Ministeri de Ciència i Innovació, 2023). [Figura 4.4]

En el disseny del DAFO, les característiques determinants referides als factors tecnològics de l'entorn serien les que recull la Taula 4.5.

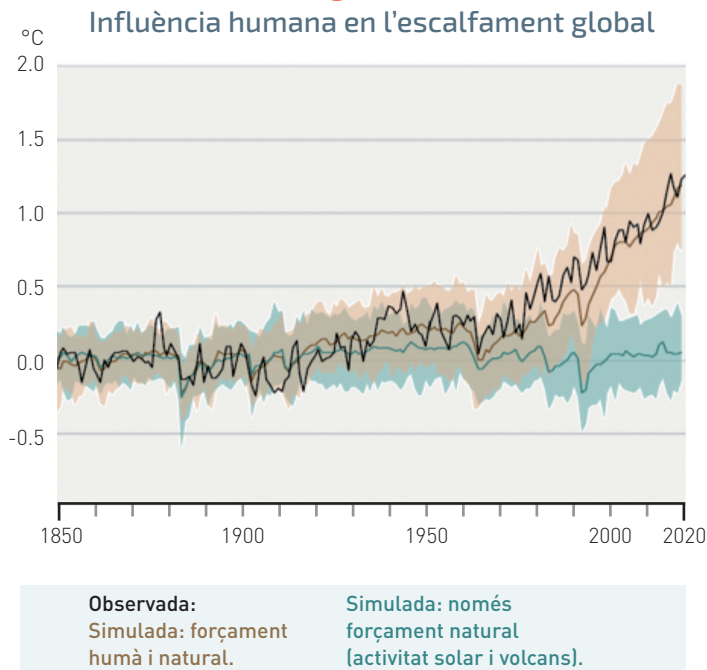
Taula 4.5

Amenaces i Oportunitats derivades de l'entorn tecnològic

Característiques determinants	
Falta d'un marc normatiu, i que quan n'hi haja siga eficaç, per a mantenir els sistemes d'IA generativa sota control humà. (ET-A1)	AMENÇA
Estratègia Digital de la UE Agenda Europea d'Innovació i Agenda Espanya Digital 2026. (ET-O1)	OPORTUNITAT
Programa Horitzó Europa 2021-2027. (ET-O2)	OPORTUNITAT
Digitalització dels serveis públics, dins d'una societat cada vegada més digitalitzada. (ET-O3)	OPORTUNITAT

Font: elaboració pròpia

Figura 4.5



Font: AEMET i OECC 2021. Canvi climàtic. Bases físiques. Guia resumida del sisè Informe d'avaluació de l'IPCC. Grup de treball I.

4.1.5 Entorn mediambiental

El canvi climàtic i la sostenibilitat mediambiental es troben, aquests darrers anys, al centre del debat públic a nivell mundial. A més, la dependència dels combustibles fòssils i de proveïdors de països que no ofereixen unes mínimes garanties jurídiques, i que de vegades posen en perill l'economia mundial amb les seues decisions (com ha ocorregut després de la invasió d'Ucraïna amb el cas del gas rus), ha potenciat la necessitat de buscar noves fonts de subministrament energètic menys vulnerables, i alhora més sostenibles.

Els efectes del canvi climàtic s'han posat de manifest de manera clara aquests últims anys, provocant l'escalfament de l'atmosfera, dels oceans i de la superfície terrestre. A més, està contrastat científicament que la influència humana és la principal causa d'aquesta situació. [Figura 4.5]

A l'augment d'episodis meteorològics i climàtics extrems, s'hi ha unit que, finalment, organismes i institucions internacionals han apostat per esmerçar fons per a treballar per una transformació de models de creixement basats en la sostenibilitat, com és el cas dels fons NGEU.

Aquest repte mundial obri un àmbit de treball en la gestió universitària, més enllà del desenvolupament de valors

entre les i els futurs professionals i ciutadans que passen per les aules. Les universitats, com a agents econòmics i socials que, per la seua grandària (com és el cas de la UV), sumen o resten amb les seues polítiques i iniciatives en aquest aspecte tan rellevant, han d'avaluar la incidència transversal de la sostenibilitat ambiental i l'eficiència energètica en les seues polítiques. És per això que, en lloc de limitar-ho a un àmbit més de l'entorn social i cultural, en aquesta anàlisi estratègica s'analitzen els aspectes mediambientals com a condicionants per a l'elaboració del PEUV 2023-2026.

En el disseny del DAFO, les característiques determinants referides als factors mediambientals de l'entorn serien les que es recullen en la Taula 4.6.

Taula 4.6

Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn mediambiental

Característiques determinants	
Efectes econòmics i demogràfics del canvi climàtic. (EA-A1)	AMENÇA
Política europea de lluita contra el canvi climàtic i Pla de recuperació, transformació i resiliència. El 30% del fons NGEU anirà destinat a la lluita contra el canvi climàtic. (EA-O1)	OPORTUNITAT

Font: elaboració pròpia

4.1.6 Entorn legal

Un dels components de l'entorn que ha canviat significativament en els últims mesos és l'entorn legal del SUE.

Pel que fa a allò que afecta i es refereix a les universitats públiques espanyoles, resulta molt rellevant el nombre i la transcendència dels marcs normatius que han entrat en vigor recentment, o que estava previst que entraren en vigor en els pròxims mesos.

La norma de major abast per al SUE és la LOSU. Però, també tindran un gran impacte la Llei 17/2022, de 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011, de la ciència, la tecnologia i la innovació, i el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

L'avançament electoral al pròxim 23 de juliol, però, deixa en suspès el que passarà finalment amb els desenvolupaments reglamentaris de totes aquestes normes.

Amb un abast més pròxim, però no amb menor importància per a les universitats públiques valencianes, hi ha la modificació del decret 174/2002, sobre retribucions del personal laboral, i el compromès PPF de les universitats públiques valencianes, que amb l'aprovació de la LOSU ja no és solament un propòsit sinó una obligació legal (article 56.2).

Des que el 1983 es va instaurar la Llei de reforma universitària (LRU), la primera reforma democràtica universitària, aquesta llei ha sustentat els fonaments fonamentals del SUPE: autonomia universitària, estructura departamental i model de governança multiactor i multinivell.

La LOSU suposa una reforma de gran importància en nombrosos aspectes del funcionament del SUE. I malgrat les incerteses sobre el seu desplegament normatiu pendent, la seua entrada en vigor es va produir el proppassat 12 d'abril de 2023. La seua aplicació implica ja, doncs, obligacions que requereixen actuacions de les universitats per a assumir-les. Entre els aspectes més destacats de la LOSU hi hauria:

Aspectes generals

- La docència ha de ser preferentment presencial (article 6).
- Les universitats han d'impartir ensenyaments conduents a l'obtenció de títols universitaris oficials i poden impartir ensenyaments conduents a l'obtenció de títols propis, inclosos els de formació al llarg de la vida (article 7).
- Mencions internacional i industrial en el títol de doctor/a (article 9).
- Foment de Ciència Oberta i Ciència Ciutadana (article 12).
- La singularitat lingüística ha de ser objecte de finançament (article 20).
- Les universitats han de fomentar la internacionalització de la docència, la recerca, la transferència i l'intercanvi del coneixement, i promoure la internacionalització del seu personal i de totes les seues activitats. Han de fomentar i facilitar el coneixement i l'ús de llengües estrangeres (article 23).
- El Govern ha d'aprovar l'estratègia d'internacionalització del sistema universitari i les universitats elaboraran les seues estratègies o plans d'internacionalització (article 24).
- Atracció de talent internacional: programes d'informació, acolliment, orientació, acompanyament i formació, que faciliten la incorporació de l'estudiantat, del personal docent i investigador i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis internacionals. (Article 28).

Unitats i plans

- Unitats bàsiques (article 43):
 - Unitats d'igualtat i de diversitat (amb un servei d'atenció a la discapacitat).
 - Defensoria universitària.
 - Serveis de salut i acompanyament psicològic i pedagògic gratuïts.
 - Serveis d'orientació professional.
 - Inspecció de serveis (per a vetlar pel correcte funcionament dels serveis que presta la institució).

Governança

- El mandat dels titulars d'òrgans unipersonals electes ha de ser, en tots els casos, de sis anys improrrogables i no renovables (article 44).
- Els estatuts han d'establir els percentatges de representació, assegurant un mínim del 25% de representació de l'estudiantat. El personal dels cossos docents universitaris funcionaris i professores i professors permanents laborals han de tenir una representació del 51% dels membres del Claustre (article 45).
- El Consell de Govern ha de (article 46):
 - Aprovar els plans estratègics.
 - Proposar el pla pluriennal de finançament de la universitat.
 - Definir i impulsar un pla d'igualtat de gènere.
 - Definir i impulsar un pla d'inclusió i no discriminació del personal.
 - Definir i impulsar una estratègia de mitigació del canvi climàtic que incloga plans d'eficiència energètica i substitució a energies renovables, d'alimentació sostenible i de proximitat, i de mobilitat.
- El Consell Social ha d'elaborar, aprovar i avaluar un pla triennal d'actuacions de foment de la cooperació entre la universitat i el seu entorn (article 47).

Finançament

- Suficiència financera: s'estableix l'objectiu de destinar com a mínim l'1 per cent del producte interior brut a la despesa pública en ensenyament universitari públic en el conjunt de l'estat (article 55). Aquesta suficiència financera es formula de manera matisada, com a objectiu compartit entre l'estat, les comunitats autònomes i les universitats (cosa que requereix un complex procés de negociació institucional) i condicionat al marc del pla d'increment de la despesa pública per a 2030 previst en l'article 155.2 de la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, marc que no s'ha desenvolupat fins al moment.
- Programació i sistema de finançament (article 56). És obligatori per llei que les comunitats autònomes establisquen un pla pluriennal en col·laboració amb les universitats per al seu finançament. Aquests plans han d'incloure els eixos següents:
 - a) Finançament estructural basal, per a cobrir les necessitats pluriennals de despeses de personal, incloses les despeses dels plans pluriennals d'estabilització de les plantilles, despeses corrents en béns i serveis i d'inversions reals, la recerca estructural i les inversions per a garantir la sostenibilitat mediambiental de les universitats.
 - b) Finançament estructural per necessitats singulars per a determinades universitats en funció de necessitats singulars com la dispersió territorial i la presència en el medi rural dels seus centres universitaris, el nivell d'especialització de les titulacions impartides, la pluralitat lingüística dels programes, la promoció de les llengües oficials pròpies de les comunitats autònomes, l'existència d'infraestructures singulars, de patrimoni cultural o artístic o la grandària de les institucions.
 - c) Finançament per objectius, vinculats, entre altres, a la millora de la docència, la recerca, inclosos els programes de Ciència Oberta i Ciència Ciutadana, la transferència i intercanvi del coneixement, la innovació, la formació al llarg de la vida, la internacionalització, la cooperació interuniversitària i la participació en projectes i xarxes, la taxa d'inserció laboral, la igualtat efectiva entre dones i homes, el reconeixement de la diversitat i l'accessibilitat universal.

- El model de finançament de la recerca universitària ha de comportar un finançament estructural i un finançament específic per a projectes delimitats en el temps a través de les convocatòries que duguin a terme les institucions corresponents.

Pressupost

- En el procediment d'elaboració del pressupost s'han d'incloure informes d'impacte per raó de gènere i d'impacte mediambiental (article 57).
- Les universitats han de dedicar un percentatge del seu pressupost, no inferior al 5%, a programes propis de recerca (article 57.7).
- Les universitats han d'implantar un sistema de comptabilitat analítica o equivalent (article 59). Disposen d'un termini de dos anys per a la implantació i posada en marxa del sistema de comptabilitat analítica (disposició transitòria segona).

Personal

- El personal docent i investigador es compon del professorat dels cossos docents universitaris i del professorat laboral (article 64).
 - El personal funcionari d'un cos docent universitari en situació de servei actiu no pot ser professorat de les universitats privades ni dels centres privats adscrits.
 - El professorat funcionari a temps complet ha de ser majoritari sobre el total de PDI.
 - El professorat amb contracte laboral temporal no pot superar el 8% en efectius de la plantilla de personal docent i investigador. No s'ha de computar a aquest efecte el professorat associat de ciències de la salut i el professorat ajudant doctor.
- Cossos docents universitaris (article 68). Professorat universitari funcionari: catedràtiques i catedràtics d'universitat, professores i professors titulars d'universitat.
 - Règim de dedicació activitat docent un màxim de 240 i un mínim de 120 hores lectives per curs (article 75).
- El personal docent i investigador laboral (article 77 a 87):
 - Professores i professors ajudants doctores/s. Màxim 180 hores lectives per curs, compatible amb tasques de recerca. Sis anys de contracte i concurs (article 78).

- Professores i professors associades/ts. Contracte indefinit. Màxim 120 hores lectives per curs (article 79). Es redueix la dedicació màxima del professorat associat respecte a la regulació de la LOU, cosa que, almenys a curt termini i en el context de limitació de la taxa de reposició, pot generar necessitats addicionals de contractació d'aquesta figura.
 - Professores i professors substitutes/s. Contracte temporal per a la substitució de l'activitat docent en casos de suspensió temporal de la prestació de serveis i reduccions de l'activitat docent per part de professorat amb dret a reserva de lloc de treball, o per a cobrir temporalment un lloc de treball fins que acabe el procés de selecció per a la seua cobertura definitiva.
 - Professores i professors emèrites/s.
 - Professores i professors permanents laborals. Contracte indefinit. Han de tenir el mateix règim de dedicació docent que el professorat funcionari, així com drets i deures acadèmics i categories equivalents a aquest professorat.
 - Professores i professors visitants.
 - Professores i professors distingides/ts.
- Retribucions del PDI funcionari (article 76) i PDI laboral (article 87). Com a novetat, les universitats poden establir retribucions addicionals lligades a mèrits individuals, mitjançant procediments negociats amb la part social i transparents.
 - Formació i mobilitat (article 94). Plans pluriennals de formació al llarg de la vida i plans pluriennals destinats a la mobilitat (internacional) del seu PTGAS. Mobilitat del PDI (article 66). S'aplica al PDI la regulació de la mobilitat prevista per al personal de recerca en la Llei de la ciència. Es permet la vinculació a temps complet o parcial a una altra universitat pública, organismes de recerca *públics o dependents de les administracions públiques, o empreses basades en el coneixement*.
 - Disposició transitòria setena. Procés d'estabilització de places de professores i professors associades/ts de les universitats públiques. Abans del 31 de desembre de 2024 i d'acord amb el que estableix la Llei 20/2021, de 28 de desembre.
 - Disposició transitòria vuitena. Mecanismes d'adaptació per a determinades figures de personal docent i investigador de les universitats públiques. Entre aquestes, hi ha d'haver un programa de promoció interna a professorat permanent laboral per a professorat associat amb contracte indefinit acreditat que haja exercit activitat docent a universitats públiques almenys cinc cursos acadèmics dels últims set anys com a professorat associat; les places del programa no computen a l'efecte de taxa de reposició.
 - Disposició transitòria novena. Procés d'estabilització de les places del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques. Abans del 31 de desembre de 2024 i d'acord amb el que estableix la Llei 20/2021, de 28 de desembre.
 - Disposició transitòria desena. Adaptació dels títols oficials amb menció dual anteriors a la regulació legal del model de contractació formativa en alterança.
 - Disposició transitòria dotzena. Adaptació del règim de dedicació del personal docent i investigador permanent. Aplicació a partir de l'inici del curs acadèmic 2024-2025. Requereix una adaptació del Reglament de dedicació docent del PDI de la UV, en funció del que determine, si escau, l'Estatut del PDI, el projecte de llei del qual hauria en principi de presentar-se 6 mesos després de l'entrada en vigor de la LOSU.

Disposicions

- Disposició addicional setena. Els col·legis majors universitaris només poden ser gestionats i promoguts per entitats sense ànim de lucre.
- Disposició transitòria primera. Les universitats públiques tenen un termini màxim de dos anys per a aprovar els nous estatuts i constituir el nou Claustre i Consell de Govern, d'acord amb els preceptes d'aquesta llei orgànica.

Tanmateix, no sols la LOSU defineix un marc regulador rellevant per al futur immediat de les universitats espanyoles; també la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació (Llei 17/2022, de 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011), l'impacte de la reforma laboral (RDL 32/2021, de 28 de desembre) sobre el personal laboral de les universitats o el Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents en matèria de pensions, en què la disposició addicional cinquantesena segona estableix la *inclusió en el sistema de Seguretat Social de l'alumnat que realitze pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes incloses en programes de formació*.

La modificació de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació 14/2011 a través de la Llei 17/2022 va entrar en vigor el passat 7 de setembre de 2022, i mereix per la seua transcendència sobre el sistema universitari la seua consideració singular dins de l'anàlisi de l'entorn legal. Inclou algunes reformes amb l'objectiu d'enfortir el sistema espanyol d'R+D+I, reforçar la seua capacitat de coordinació, la seua eficàcia i la seua governança, i busca un impacte positiu en el teixit econòmic i de la societat en conjunt.

La Llei 17/2022 se centra en tres grans àmbits:

- 1) En primer lloc, es pretenen millorar les condicions de treball i desenvolupament professional del personal de recerca, així com la qualitat de les seues infraestructures i equipaments. Per aconseguir-ho, es reforça la figura contractual d'accés de personal investigador mitjançant un contracte d'accés de personal investigador doctor. El contracte té una duració determinada (un mínim de tres i un màxim de sis anys), amb dedicació a temps complet, i poden dedicar-se a activitats docents fins un màxim de cent hores anuals. També recull una nova modalitat de contracte indefinit vinculada al desenvolupament d'activitats científico-tècniques per a tota mena de personal de recerca en el marc de línies de recerca definides i en contractes d'R+D+I. Finalment, la reforma de la llei també garanteix nous drets laborals als joves investigadors i investigadores del nostre país, com una indemnització per acabament dels contractes predoctorals i postdoctorals.
- 2) En segon lloc, es busca impulsar la transferència de coneixement, desenvolupant vincles entre el sector públic i privat, de manera que s'incrementi el compromís del teixit empresarial amb l'R+D+I i fer-lo més competitiu. A fi de potenciar la transferència de coneixement, la llei estableix un nou concepte avaluable per al personal investigador, amb efectes retributius i en la carrera professional. La reforma recull mesures per a estimular l'atracció de talent a Espanya i la mobilitat del personal de recerca. Així mateix, la llei preveu que el personal investigador autor d'invencions participe en els beneficis generats per l'explotació o transferència del coneixement. A més, el personal investigador pot ser contractat per societats mercantils en què tinguen participació les entitats de recerca públiques.
- 3) Finalment, la nova Llei aborda els mecanismes de governança del sistema i la coordinació i col·laboració entre els agents tant públics com privats. D'aquesta manera, la nova Llei introdueix el mecanisme dels

"plans complementaris", que busca la integració de les comunitats autònomes i dels agents públics estatals en la gestió de la recerca. Un altre aspecte on incideix la Llei 17/2022 és la igualtat de gènere, de manera que les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguin menys del 40% en el conjunt a què es referisca.

Finalment, es comenten unes altres dues normes ja vigents en matèria laboral que també suposen un impacte rellevant en la gestió universitària dels pròxims quatre anys.

D'una banda, l'última reforma laboral, el Reial decret llei 32/2021, pretén reduir la precarietat i temporalitat en l'ocupació. Així, aquesta Llei introdueix el caràcter prioritari del contracte indefinit, i únicament s'admet la realització de contractes de duració determinada sota supòsits molt concrets. Aquest canvi de model afecta clarament la singularitat dels contractes de treball vinculats a projectes de recerca signats per les universitats públiques fins ara, cosa que suposarà la necessitat d'adaptació per a la justa millora de les condicions laborals del personal investigador en les universitats. També canvia la contractació de professorat associat, que ha de ser indefinida per a les places convocades a partir de l'entrada en vigor de la LOSU, si bé la DT 7a permet la renovació dels contractes temporals de professorat associat vigents amb les seues mateixes condicions i dedicació, mentre s'articulen els processos d'estabilització de les places i com a màxim fins al 31 de desembre de 2024.

D'una altra banda hi ha el Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents en matèria de pensions, la disposició addicional cinquantesena segona del qual estableix la *inclusió en el sistema de Seguretat Social de l'alumnat que realitze pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes incloses en programes de formació*.

1. La realització de pràctiques formatives en empreses, institucions o entitats incloses en programes de formació i la realització de pràctiques acadèmiques externes a l'empareda de la respectiva regulació legal i reglamentària, determina la inclusió en el sistema de la Seguretat Social de les persones que les realitzen en els termes d'aquesta disposició addicional.

Les pràctiques a què es refereix el paràgraf anterior comprenen:

a) Les que realitzen alumnes universitaris, tant dirigides a l'obtenció de titulacions oficials de grau i màster, doctorat, com dirigides a l'obtenció d'un títol propi de la universitat, ja siga un màster de formació permanent, un diploma d'especialització o un diploma d'expert.

En l'àmbit autonòmic, finalment s'ha aprovat la reforma del Decret 174/2002, sobre règim i retribucions del personal laboral. En aquesta reforma s'incorporen les figures de professorat permanent laboral, professorat distingit i professorat substitut, d'acord amb el que s'estableix pels canvis en la normativa bàsica estatal. A més, es milloren les condicions laborals i retributives d'aquest personal laboral, en la línia dels acords a què s'ha arribat entre la Generalitat, les cinc universitats públiques valencianes i els sindicats en el procés de negociació del Tercer conveni col·lectiu per a les universitats públiques valencianes.

S'ha quedat sense aprovar, però, el PPF per a les universitats públiques valencianes. Després d'un intens treball de les cinc universitats públiques valencianes per aconseguir els màxims consensos a l'hora de reformular la proposta inicial que se'ls va posar damunt de la taula el mes de novembre passat de 2022, les universitats van presentar abans de la data compromesa (final de març del 2023) un document de consensos, perquè la Generalitat prenguera la decisió final del model que anava a plantejar. Finalment, s'ha arribat a las eleccions del 28 de maig sense un PPF que done referències i previsibilitat a les universitats sobre quin serà el seu pressupost d'ingressos i els criteris de l'Administració autonòmica amb què es determinaran aquests ingressos.

Tot el que es pot tenir en compte sobre aquest aspecte tan rellevant per a l'anàlisi estratègica són hipòtesis. Segons la proposta inicial, sembla que una part del finançament es determinarà a partir d'uns objectius que constituïran un fons denominat (Fons de Millora de la Qualitat), i la resta finançarà el que s'ha denominat finançament estructural basal, constituïda per dos fons: el Fons de Finançament de la Docència (FFD) i el Fons de Finançament de la Recerca i la Transferència (FFIT).

El fet d'haver disposat d'aquest Pla, al qual està obligada l'Administració d'acord amb la LOSU, hauria sigut un condicionant crític de l'anàlisi estratègica per a l'elaboració del PEUV 2023-2026. Malauradament, l'incompliment de l'Administració posa pals a la roda en la capacitat de gestió de les universitats públiques valencianes i obligarà a gestionar en els plans operatius anuals possibles novetats sobre aquest tema. [Taula 4.7]

[3] Entorn volàtil, incert, complex i ambigu o VUCA (denomineu així per les seues sigles en anglès: *Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous*)

Taula 4.7
Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn legal

Característiques determinants	
Envergadura dels canvis que requereix l'aplicació de la LOSU respecte del model LOU/LOMLOU. (EL-A1)	AMENÇA
Cobertura per a la suficiència financera del sistema universitari públic que proposa el capítol III de la LOSU.	OPORTUNITAT
Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació (Llei 17/2022, de 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011). (EL-02)	OPORTUNITAT
Reforma del Decret 174/2002, sobre règim i retribucions del personal laboral, que dona cobertura als acords a què es va arribar en el procés de negociació del Tercer conveni col·lectiu per a les universitats públiques valencianes. (EL-03)	OPORTUNITAT
Disposició addicional del RDL 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents en matèria de pensions, que estableix la <i>inclusió en el sistema de Seguretat Social de l'alumnat que realitze pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes incloses en programes de formació</i> . (EL-A2)	AMENÇA
Absència de PPF de les universitats públiques valencianes. (EL-A3)	AMENÇA

Font: elaboració pròpia

4.1.7 Conclusió. Caracterització com un entorn VUCA

Com era de preveure la UV s'enfronta a través del seu Pla Estratègic 2023-2026 al que es defineix com un entorn VUCA³ (Bennett i Lemoine, 2014). Després de l'anàlisi realitzada, és evident que es presenten els trets d'un entorn d'aquesta naturalesa:

- La volatilitat implica la impredictibilitat respecte a la velocitat, magnitud i naturalesa de qualsevol canvi. Els recents esdeveniments sobrevinguts, i d'enorme transcendència, que s'han produït en els últims anys, fins i tot mesos, posen de manifest l'entorn tan dinàmic i canviant al qual s'està subjecte en aquests moments. La pandèmia, una guerra

dins de les fronteres europees de conseqüències imprevisible o els efectes del canvi global, que encara poden veure's incrementats, són exemples suficients de la magnitud dels canvis existents. Per això, tot l'anàlisi estratègic requereix considerar la salvaguarda que fan els organismes nacionals i internacionals quan inclouen en els seus informes la incertesa i imprevisibilitat que ocorreguen nous esdeveniments que alteren les projeccions de les situacions analitzades.

- La incertesa es refereix a una situació caracteritzada per l'absència de coneixement adquirit per a afrontar aqueixos canvis, com es va poder veure amb el cas de la pandèmia. Aquesta absència de coneixement es també un efecte de la volatilitat, reflectida en la necessitat d'incloure variables de les quals es tenen poca o cap informació precisa, i això dificulta la realització de prediccions, i al seu torn el procés de presa de decisions. Un element en aquest sentit és el fet de no poder comptar amb un PPF del SPUV, la qual cosa implica incerteses a diversos nivells, des del desconeixement de la posició en aquest tema del Consell que ha eixit de les urnes, al disseny final dels seus continguts, passant per la pròpia existència d'aquest.
- La complexitat es reflecteix en la diversitat de variables que influeixen en l'evolució del nostre entorn, generant ambigüitat i confusió. Tant els reptes de caràcter més global com aquells d'abast més pròxim, no sols tenen interrelacions importants, sinó que a més cadascun té causes difícils d'identificar. Elements globals, com el canvi climàtic, s'uneixen a la situació geopolítica global, als marcs macroeconòmics, als aspectes socials. I tot això amb impacte a nivell mundial, nacional i local.
- L'ambigüitat és l'absència de claredat sobre l'impacte d'un determinat fet sense precedents, o amb precedents molt llunyans en el temps. L'existència de diferents interessos i perspectives per a abordar un determinat problema augmenten els nivells d'ambigüitat i incertesa, la qual cosa marca la interconnexió entre els components d'un entorn VUCA. Estem en un context encara pendent de l'evolució d'escenaris poc coneguts (com l'evolució de la IA, o el tipus d'universitat pública que volen els governants de la Comunitat Valenciana i que fixaran en els hipotètics objectius d'un també hipotètic PPF) en el qual les universitats valencianes s'hauran d'integrar i projectar el seu futur.

Un entorn VUCA requereix capacitat d'adaptació i creativitat. Obliga a tenir una visió general i alhora capacitat de revisar periòdicament els objectius i les LAE, en funció dels resultats d'una contínua vigilància de l'entorn. Per això, els plans operatius seran fonamentals, així com el sistema d'avaluació del PEUV 2023-2026.

4.2 Anàlisi de l'entorn específic

Encara que l'anàlisi de l'entorn general ja ha centrat l'atenció en els factors amb especial incidència sobre la gestió universitària, és necessari fer una anàlisi més específica del SUE, SUV, i en algun aspecte concret del SPUV. Mentre l'entorn general analitza factors que afecten organitzacions de diversos sectors, o fins i tot de tots, l'entorn específic recull el conjunt de factors que d'una manera singular afecten només, o predominantment, un sistema d'organitzacions, com en aquest cas serien les universitats espanyoles, i especialment les de la Comunitat Valenciana.

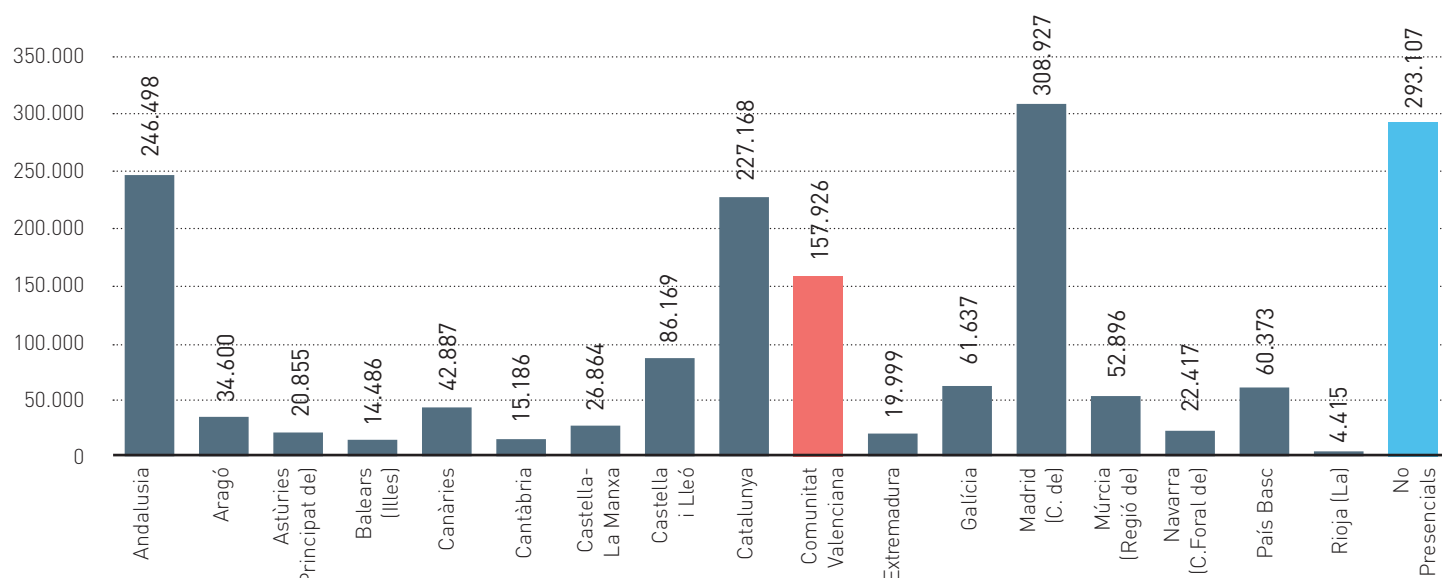
En els factors de l'entorn legal s'ha revisat la LOSU, que seria clarament un element d'entorn específic del SUE. No obstant això, s'ha decidit incloure-la com un element destacat dels factors de l'entorn legal, per a fer una revisió conjunta amb altres normes de naturalesa més general (com el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, o el Reial decret llei 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents en matèria de pensions), i amb unes altres, com la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació (Llei 17/2022, de 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011), a mig camí entre tots dos àmbits.

D'aquesta manera, en l'entorn específic del PEUV 2023-2026 s'analitzen, sobretot: quina és la situació actual dels sistemes universitaris espanyol i autonòmic quant a dimensió del nombre d'estudiants per branques i en general, com estan posicionades en els rànquings internacionals les universitats espanyoles i quins són els continguts principals que les universitats estan abordant com a propòsits dels seus respectius plans estratègics (en aquest cas només de les universitats del SUV que els tenen publicats).

L'anàlisi se centra més en les universitats presencials i es considera de manera conjunta el cas de les universitats no presencials (en què s'eliminen les barreres territorials a l'hora de l'accés des de qualsevol territori exterior o interior).

Figura 4.6

Alumnat matriculat en estudis universitaris per comunitat autònoma. Curs 2021-2022



Font: EDUCAbase Min. d'Educació i Formació Professional / Min. d'Universitats.

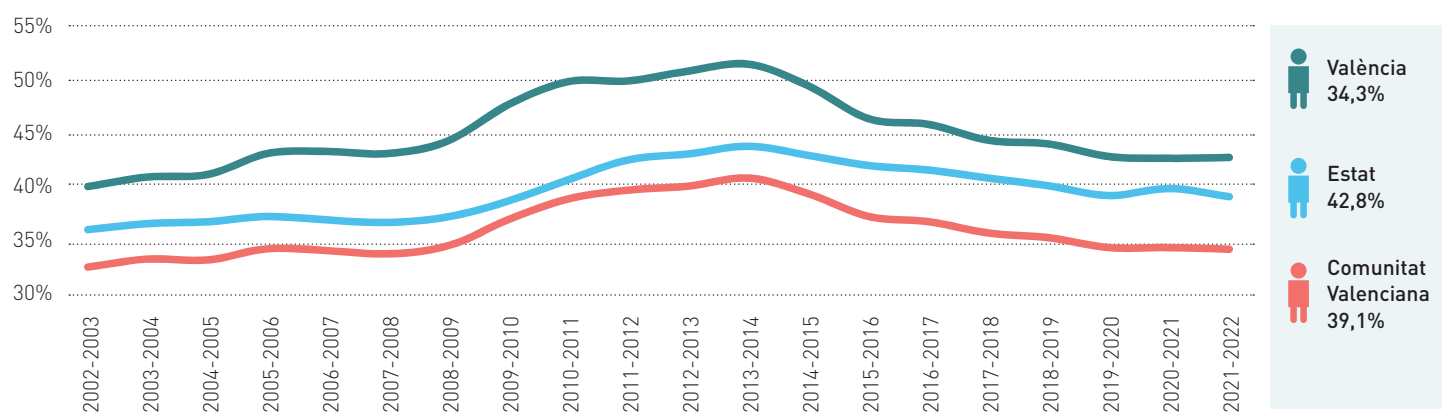
4.2.1. Oferta i demanda del sistema universitari

En la figura 4.6 es mostra el nombre d'estudiants matriculats en grau, màster i doctorat en el curs 2021-2022, en universitats presencials, per comunitat autònoma, i en universitats no presencials. S'aprecia com la Comunitat Valenciana presenta xifres tan sols per davall de la Comunitat Autònoma de Madrid, Andalusia i Catalunya. El conjunt de totes les universitats no presencials se situa com el segon grup més nombrós després de la Comunitat de Madrid. [Figura 4.6.]

Un altre aspecte que resultaria interessant d'analitzar és el nombre d'estudiants respecte al total de la població jove. La taxa bruta de matriculació a la província de València, calculada com la relació entre la matrícula i la població d'edats compreses entre 18 i 24 anys, està per damunt de la mitjana de l'Estat, encara que a la Comunitat Valenciana se situa per davall de la mitjana nacional (vegeu figura 4.7). Aquestes dades indiquen que la demanda d'estudis universitaris a la província de València és significativa, i que l'oferta conjunta d'universitats públiques i privades atrau estudiantat fins i tot d'altres territoris, cosa que suposa un major índex de captació d'estudiants universitaris en relació amb els valors autonòmics i nacionals. [Figura 4.7.]

Figura 4.7

Evolució de la taxa bruta de matriculació d'estudiants de grau i 1r i 2n cicle en les universitats públiques i privades de València, Comunitat Valenciana i Espanya



Font: Ministeri d'Universitats (estadístiques d'estudiants) i INE (població).

Un altre aspecte determinant és si el teixit empresarial del territori està en relació amb el nombre d'egressats per branques que genera el sistema universitari. Moltes institucions insisteixen en la importància d'una bona oferta de les denominades titulacions STEM (per les seues sigles en anglès *Science, Technology, Engineering and Maths*). En la figura 4.8, es reflecteix la població ocupada en sectors d'intensitat tecnològica alta per comunitats autònomes i en el conjunt d'Espanya. Es pot observar que la Comunitat Valenciana se situa per davall de la mitjana nacional. [Figura 4.8]

Si s'analitza aquesta situació conjuntament amb el percentatge d'estudiants de grau per comunitat autònoma i grans branques de coneixement, es pot veure el nivell d'ajust entre teixit econòmic del territori i percentatge d'estudiants de les titulacions en les diferents branques [Figura 4.9].

Prenent com a perfil STEM les branques d'Enginyeria i Arquitectura més la de Ciències, en la figura 4.10 es presenta la correlació entre aquests percentatges, per comunitat

autònoma (percentatge d'ocupació en sectors d'alta ocupació tecnològica i percentatge d'oferta en les branques d'Enginyeria i Arquitectura i de Ciències). [Figura 4.10]

Es pot observar com en la Comunitat Valenciana el pes del nombre d'estudiants en les branques d'Enginyeria i Arquitectura i de Ciències és superior als percentatges d'ocupació en sectors d'alta intensitat tecnològica, mentre que, en altres comunitats, com Madrid, la ràtio d'ocupació en sectors d'alta intensitat tecnològica està per damunt de la ràtio d'estudiants de les titulacions STEM que genera aquesta comunitat.

4.2.2 Evolució d'estudiants matriculats per branca

En analitzar les dades d'evolució dels últims 14 anys amb dades publicades oficialment, desagregats per branques, les xifres són les que s'arreglen en la Taula 4.8. Si s'analitza exclusivament el cas de la Comunitat Valenciana (vegeu Taula 4.9).

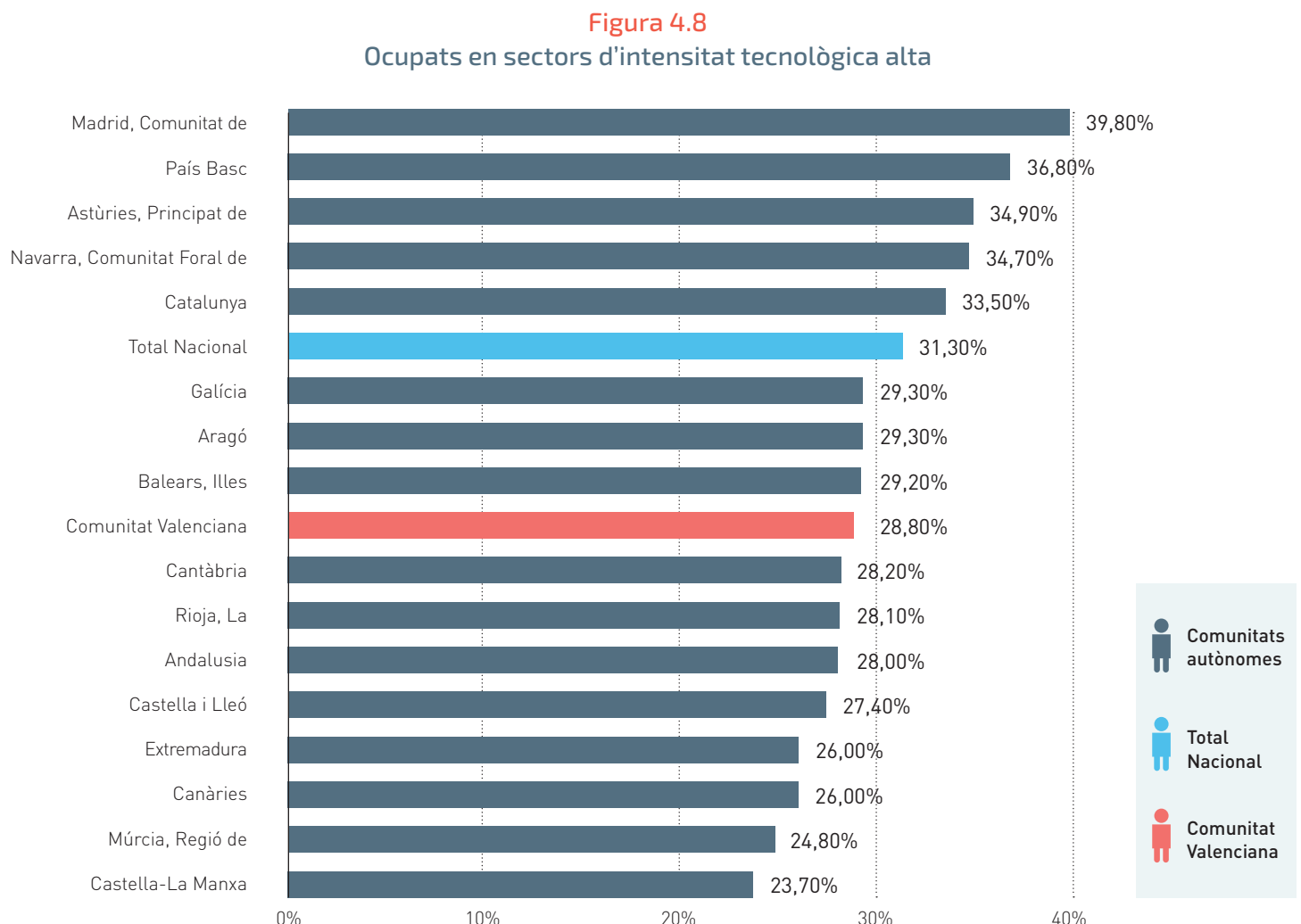
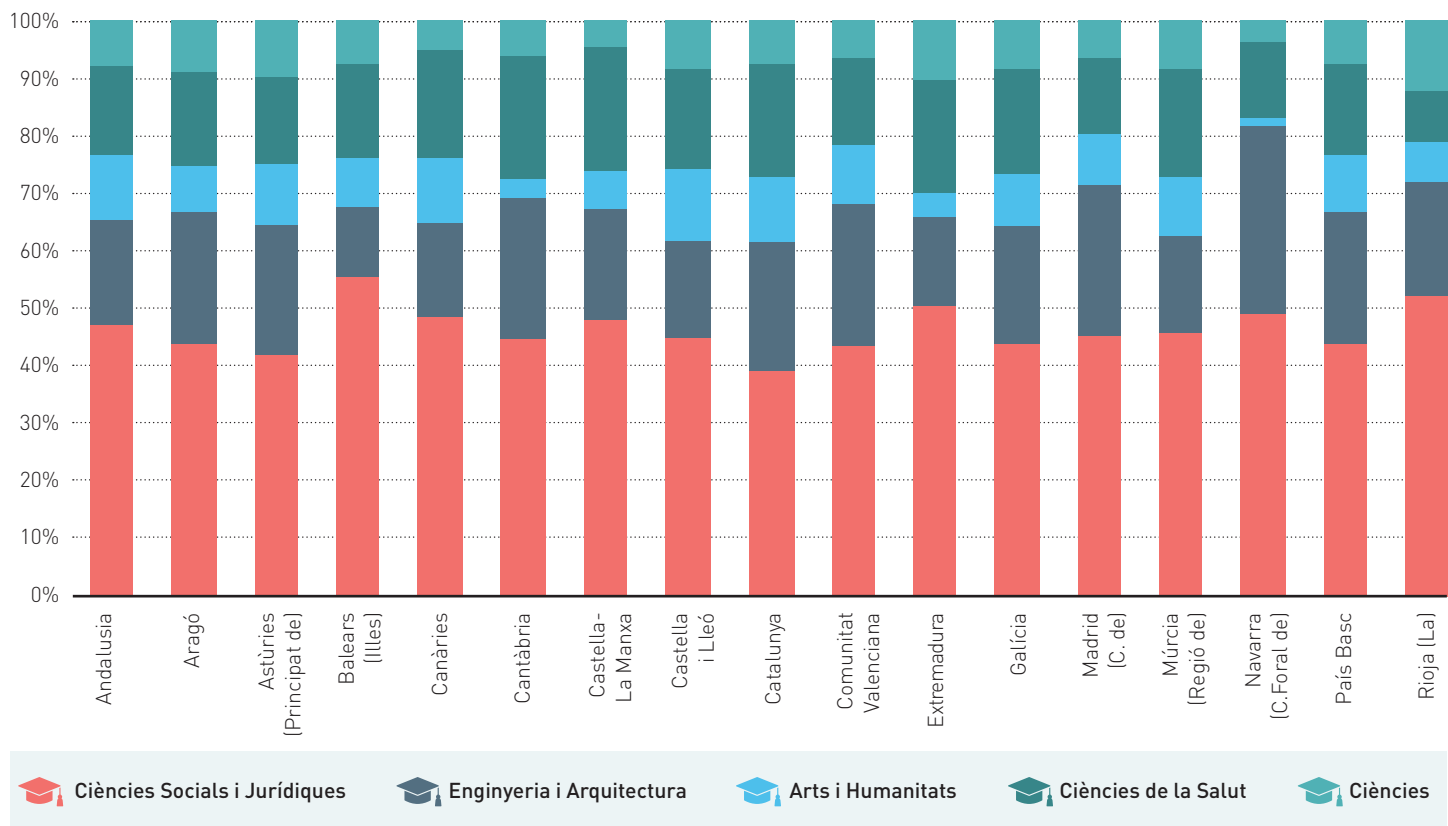


Figura 4.9

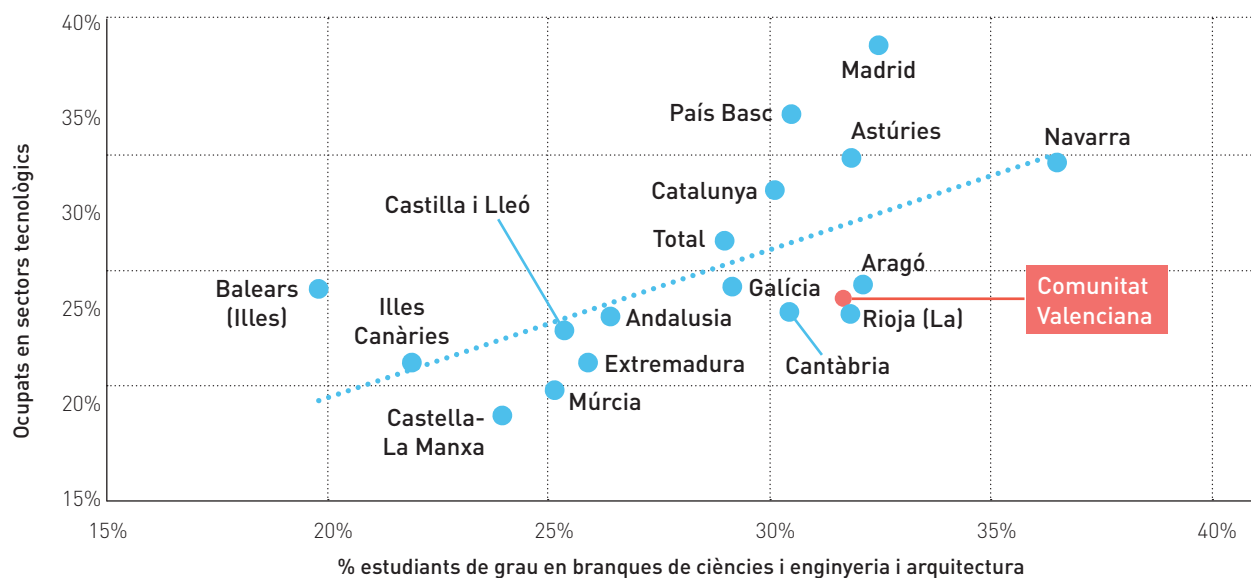
Distribució dels estudiants de grau d'universitats públiques presencials del curs 2021-2022, per comunitat autònoma i branca de coneixement



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU). Ministeri d'Universitats.

Figura 4.10

Relació entre el percentatge d'ocupats en sectors d'alta intensitat tecnològica i estudiants de graus de les branques de ciències i enginyeria i arquitectura, per comunitat autònoma



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU). Ministeri d'Universitats. INE - Enquesta de població activa

Taula 4.8
Estudiants matriculats de grau, 1r i 2n cicle i màster per branca d'ensenyament (U. públiques i privades)

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Total Nacional. Grau, cicle i màster	1.430.147	1.471.719	1.529.862	1.572.617	1.548.534	1.539.709	1.506.179	1.492.741	1.493.395	1.497.545	1.508.295	1.533.497	1.583.260	1.600.490
U. Públiques	1.275.143	1.302.926	1.336.517	1.371.355	1.344.695	1.325.197	1.284.772	1.258.632	1.241.355	1.225.015	1.221.868	1.218.513	1.238.653	1.222.535
Grau, 1r i 2n cicle	1.232.390	1.234.135	1.252.832	1.282.794	1.260.404	1.239.142	1.187.976	1.143.223	1.116.463	1.091.191	1.085.229	1.079.175	1.098.982	1.078.709
Ciències Socials i Jurídiques	621.358	611.703	601.690	604.197	583.206	565.094	535.278	516.412	504.137	497.343	493.047	488.718	494.832	479.864
Enginyeria i Arquitectura	306.026	304.537	301.519	301.999	289.837	278.893	260.991	237.259	225.668	211.999	208.424	206.427	209.209	210.147
Arts i Humanitats	117.625	117.556	125.618	133.114	131.739	128.667	125.212	123.121	121.916	119.715	120.841	120.790	125.696	122.395
Ciències de la Salut	103.100	1W 20.227	142.184	160.329	174.211	186.672	188.394	188.474	186.565	183.965	183.182	182.921	187.190	185.507
Ciències	84.281	80.112	81.821	83.155	81.411	79.816	78.101	77.957	78.177	78.169	79.735	80.319	82.055	80.796
Màster	42.753	68.791	83.685	88.561	84.291	86.055	96.796	115.409	124.892	133.824	136.639	139.338	139.671	143.826
Ciències Socials i Jurídiques	12.674	28.601	35.843	40.248	38.759	42.177	47.012	57.232	61.839	66.420	67.083	68.158	65.865	67.399
Enginyeria i Arquitectura	10.314	13.892	16.680	16.322	16.072	15.230	19.178	24.895	28.727	31.270	32.435	33.377	35.240	36.088
Arts i Humanitats	8.254	10.936	12.831	13.179	12.213	11.449	12.185	13.101	13.444	13.634	14.361	14.275	14.403	15.432
Ciències de la Salut	6.340	8.609	10.519	11.040	10.358	10.324	11.182	12.579	12.923	13.865	13.854	14.234	14.372	14.421
Ciències	5.171	6.753	7.812	7.772	6.889	6.875	7.239	7.602	7.959	8.635	8.906	9.294	9.791	10.486
U. Privades	155.004	168.793	193.345	201.262	203.839	214.512	221.407	234.109	252.040	272.530	286.427	314.984	344.607	377.955
Grau, 1r i 2n cicle	147.336	156.099	172.186	173.989	174.325	177.685	176.047	178.475	186.789	196.600	205.226	217.204	237.027	254.858
Ciències Socials i Jurídiques	81.628	86.661	94.003	97.419	97.553	100.142	98.390	98.202	101.650	105.856	107.600	114.178	125.424	135.048
Enginyeria i Arquitectura	31.983	32.996	35.941	30.248	26.833	23.933	20.827	19.311	18.727	19.332	20.608	22.211	23.801	26.557
Arts i Humanitats	6.762	6.799	7.315	7.033	6.698	6.648	7.224	7.790	8.920	10.215	11.691	12.511	14.877	16.487
Ciències de la Salut	23.809	26.553	32.090	36.808	41.107	44.992	47.559	50.882	54.977	58.595	62.733	65.563	70.128	73.659
Ciències	3.154	3.090	2.837	2.481	2.134	1.970	2.047	2.290	2.515	2.602	2.594	2.741	2.797	3.107
Màster	7.668	12.694	21.159	27.273	29.514	36.827	45.360	55.634	65.251	75.930	81.201	97.780	107.580	123.097
Ciències Socials i Jurídiques	4.739	7.687	15.492	20.279	21.844	27.371	34.105	41.581	49.066	57.730	59.064	71.488	78.292	87.721
Enginyeria i Arquitectura	1.043	1.197	1.770	2.519	2.900	4.007	4.549	5.209	6.011	7.156	8.811	10.826	11.675	13.962
Arts i Humanitats	253	317	598	700	1.150	1.782	1.654	2.070	2.572	2.873	3.345	3.940	4.438	5.781
Ciències de la Salut	1.580	2.855	2.124	2.612	2.825	3.036	4.621	6.455	7.274	7.745	9.532	11.030	12.543	14.956
Ciències	53	638	1.175	1.163	795	631	431	319	328	426	449	496	632	677

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIUI). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.

Taula 4.9

Estudiants matriculats de grau, 1r i 2n cicle i màster per branca d'ensenyament a la Comunitat Valenciana (U. públiques i privades)

Comunitat Valenciana	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
U. Públiques	124.459	129.526	131.843	131.406	126.972	123.428	115.916	107.102	104.384	101.206	101.232	101.129	101.910	103.502
Grau, 1r i 2n cicle	124.459	129.526	131.843	131.406	126.972	123.428	115.916	107.102	104.384	101.206	101.232	101.129	101.910	103.502
Ciències Socials i Jurídiques	54.639	56.491	57.091	56.371	54.926	52.040	49.110	46.516	45.214	44.458	44.385	44.362	45.010	44.762
Enginyeria i Arquitectura	39.442	42.078	41.855	40.858	38.432	35.903	32.637	27.341	26.007	23.617	23.650	23.750	23.905	25.867
Arts i Humanitats	11.746	11.990	12.417	12.596	12.443	11.850	10.780	10.115	10.100	10.007	10.082	10.145	10.191	10.259
Ciències de la Salut	9.311	9.991	11.854	13.258	13.680	15.913	16.015	16.171	16.173	16.251	16.228	16.039	15.959	15.700
Ciències	9.321	8.976	8.626	8.323	7.491	7.722	7.374	6.959	6.890	6.873	6.887	6.833	6.845	6.914
Màster	6.990	10.149	12.056	12.206	11.702	11.634	13.330	14.120	15.315	16.457	16.887	17.111	16.910	17.562
Ciències Socials i Jurídiques	2.212	4.498	5.276	5.723	5.106	5.305	6.131	6.244	6.630	6.963	7.266	7.404	6.962	6.874
Enginyeria i Arquitectura	2.040	2.610	2.878	2.342	2.597	2.418	3.036	3.588	4.093	4.821	4.830	4.942	5.062	5.661
Arts i Humanitats	1.170	1.352	1.664	1.728	1.550	1.400	1.424	1.447	1.482	1.431	1.539	1.480	1.502	1.604
Ciències de la Salut	865	969	1.273	1.431	1.542	1.690	1.898	2.032	2.210	2.277	2.297	2.275	2.298	2.273
Ciències	703	720	965	982	907	821	841	809	900	965	955	1.010	1.086	1.150
U. Privades	12.770	11.951	13.129	13.288	14.513	16.224	16.405	16.707	17.291	17.754	18.517	19.146	20.163	21.189
Grau, 1r i 2n cicle	12.770	11.951	13.129	13.288	14.513	16.224	16.405	16.707	17.291	17.754	18.517	19.146	20.163	21.189
Ciències Socials i Jurídiques	6.989	7.395	7.948	7.258	7.011	6.947	6.359	5.980	5.863	5.907	6.077	6.215	6.461	6.916
Enginyeria i Arquitectura	801	325	274	159	276	438	359	323	290	271	276	296	337	376
Arts i Humanitats	71	98	58	35	25	32	110	118	104	107	99	121	149	144
Ciències de la Salut	4.774	3.978	4.664	5.645	6.980	8.556	9.282	9.939	10.633	11.049	11.652	12.068	12.772	13.253
Ciències	135	155	185	191	221	251	295	347	401	420	413	446	444	500
Màster	306	1.091	1.684	1.646	1.621	2.273	2.373	2.783	3.164	2.959	3.305	3.449	4.009	4.226
Ciències Socials i Jurídiques	57	455	873	822	871	1.285	1.348	1.686	2.139	1.976	2.124	2.174	2.510	2.456
Enginyeria i Arquitectura	20	47	101	112	69	295	256	273	140	132	135	156	181	181
Arts i Humanitats	14	24	37	20	2	18	56	98	121	102	80	138	90	84
Ciències de la Salut	215	472	624	653	638	649	713	726	764	734	949	957	1.206	1.479
Ciències	-	93	49	39	41	26	-	-	-	15	17	24	22	26

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.

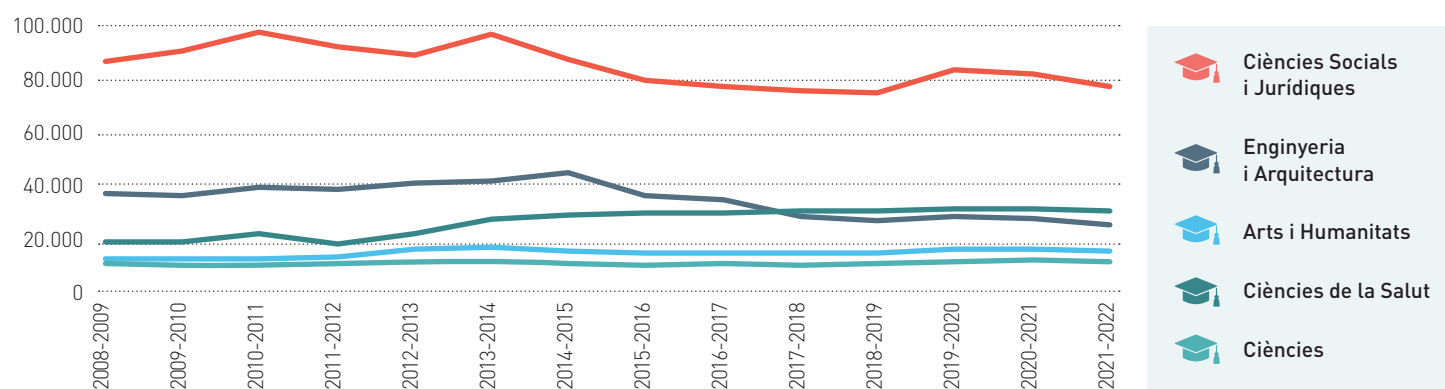
Taula 4.10
Estudiants egressats de grau, 1r i 2n cicle i màster per branca d'ensenyament (U. públiques i privades)

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Total grau, cicle i màster	210.529	237.926	267.069	266.493	274.330	301.156	298.693	293.645	297.981	303.925	303.758	339.612	343.065	340.765
U. Públiques	182.730	204.355	222.946	220.191	226.027	243.952	240.169	233.459	232.587	231.730	230.834	248.379	242.335	234.312
Grau, 1r i 2n cicle	167.446	169.410	183.046	173.942	180.368	195.982	188.858	172.177	168.262	160.064	158.414	172.123	170.405	161.286
Ciències Socials i Jurídiques	86.656	90.025	97.607	91.622	88.469	96.341	86.978	79.308	77.049	75.348	74.222	83.452	81.688	76.742
Enginyeria i Arquitectura	37.484	36.799	39.524	39.024	40.949	42.219	45.059	36.639	34.925	28.448	27.341	28.402	27.726	25.801
Arts i Humanitats	13.160	12.597	13.007	13.821	17.041	17.293	16.127	15.548	15.356	14.915	14.900	16.404	16.415	15.633
Ciències de la Salut	18.878	19.459	22.342	18.624	21.949	28.161	29.415	29.998	30.123	30.683	30.677	31.706	32.084	31.168
Ciències	11.268	10.530	10.566	10.851	11.960	11.968	11.279	10.684	10.809	10.670	11.274	12.159	12.492	11.942
Màster	15.284	34.945	39.900	46.249	45.659	47.970	51.311	61.282	64.325	71.666	72.420	76.256	71.930	73.026
Ciències Socials i Jurídiques	4.382	16.792	19.193	22.442	21.845	25.053	27.365	33.462	35.050	39.447	39.176	41.276	37.592	38.175
Enginyeria i Arquitectura	3.139	5.089	5.929	6.475	6.841	6.269	6.119	8.569	10.254	11.571	12.247	13.008	12.720	12.590
Arts i Humanitats	2.919	4.552	5.185	5.942	6.065	5.588	6.187	6.339	6.226	6.770	7.002	7.456	6.849	7.347
Ciències de la Salut	2.532	4.564	5.426	6.512	6.416	6.408	6.785	7.915	7.837	8.406	8.377	8.557	8.711	8.421
Ciències	2.312	3.948	4.167	4.878	4.492	4.652	4.855	4.997	4.958	5.472	5.618	5.959	6.058	6.493
U. Privades	27.799	33.571	44.123	46.302	48.303	57.204	58.524	60.186	65.394	72.195	72.924	91.233	100.730	106.453
Grau, 1r i 2n cicle	25.168	28.125	34.194	32.743	33.542	37.644	34.738	31.076	30.306	31.739	31.024	36.222	37.241	37.762
Ciències Socials i Jurídiques	13.729	14.800	16.956	18.757	20.039	23.053	21.340	18.596	18.443	19.723	17.814	20.972	21.417	21.041
Enginyeria i Arquitectura	5.625	7.645	11.472	7.710	6.640	6.011	4.510	3.492	2.830	2.681	2.760	2.965	2.921	3.146
Arts i Humanitats	705	660	600	748	854	797	968	971	863	934	1.083	1.365	1.517	1.739
Ciències de la Salut	4.300	4.307	4.406	4.821	5.473	7.429	7.587	7.712	7.821	8.025	8.988	10.379	10.934	11.421
Ciències	809	713	760	707	536	354	333	305	349	376	379	541	452	415
Màster	2.631	5.446	9.929	13.559	14.761	19.560	23.786	29.110	35.088	40.456	41.900	55.011	63.489	68.691
Ciències Socials i Jurídiques	1.767	3.369	7.381	10.591	11.369	15.528	19.018	23.425	27.893	33.034	32.969	44.097	50.142	52.785
Enginyeria i Arquitectura	305	413	551	770	972	1.403	1.696	2.026	2.248	2.541	3.015	4.026	4.765	5.566
Arts i Humanitats	126	80	256	372	449	664	665	751	947	1.106	1.440	1.643	1.886	2.522
Ciències de la Salut	411	1.165	1.110	1.169	1.517	1.609	2.163	2.764	3.833	3.623	4.300	5.043	6.383	7.473
Ciències	22	419	631	657	454	356	244	144	167	152	176	202	313	345

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIUI). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.

Figura 4.11

Estudiants egressats de grau i 1r i 2n Cicle per branca d'ensenyament (U. públiques presencials)



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.

Quan es restringeix l'anàlisi a l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, s'observa un paral·lelisme de comportament amb els processos a escala nacional en el cas de les universitats públiques. No obstant això, resulta singular el creixement en els estudis de grau i de màster que han tingut les matriculacions en universitats privades dins de la branca de Ciències de la Salut.

4.2.3 Estudiants egressats

Si s'analitza, en lloc del nombre total d'estudiants matriculats, el nombre d'estudiants egressats (que obtenen el títol aquest any) per branques, i s'analitzen els agregats de diversos períodes, es pot observar una tendència i fer una anàlisi més estructural de la situació (vegeu Taula 4.10 i Figura 4.11).

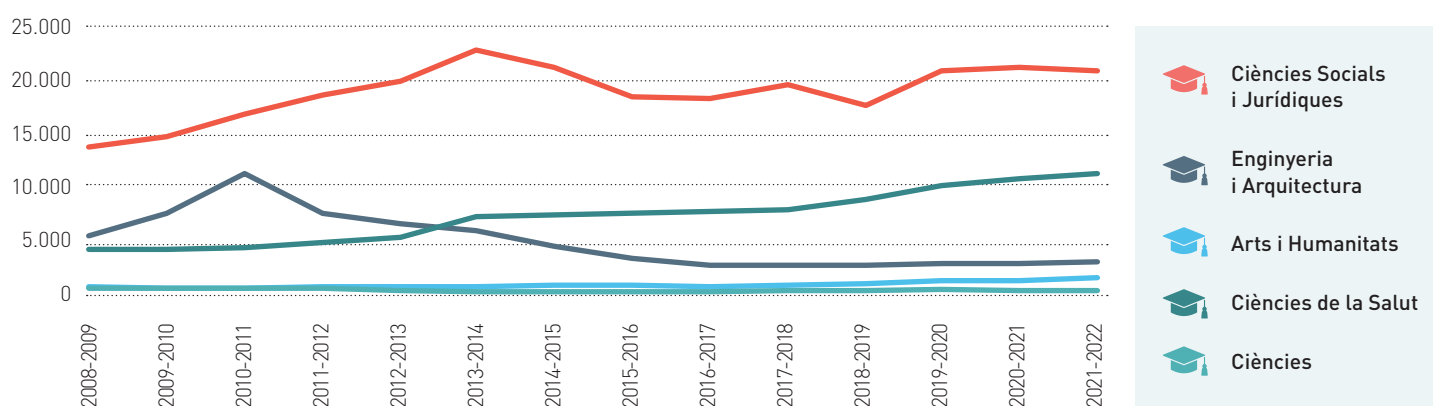
En el cas dels **estudis de grau** en les universitats públiques presencials, el major nombre d'egressats de la sèrie històrica correspon a la branca de Ciències Socials i Jurídiques. Amb alts i baixos i una caiguda notòria a partir del

curs 2013-2014, que podria deure's, entre altres factors, a la transició del model de diplomatures i llicenciatures cap al de graus, i a la política de retallades de la despesa pública i del finançament de les universitats públiques. És molt rellevant la caiguda de la branca d'Enginyeria i Arquitectura, superada a partir del curs 2017-2018 per la branca de Ciències de la Salut. Pel que respecta a Art i Humanitats, la sèrie històrica reflecteix canvis menors dins d'un cert creixement. La situació en el cas de les universitats públiques es mostra en la Figura 4.11.

Si s'analitza la sèrie de les dades de les universitats privades presencials, l'evolució de la branca de Ciències Socials i Jurídiques té un paral·lelisme clar amb el que ocorre en les universitats presencials públiques [Figura 4.12]. No obstant això, el cas comentat de les evolucions d'Enginyeria i Arquitectura i de Ciències de la Salut apareix molt més marcat. S'observa com els estudis de grau en les universitats privades presencials són, principalment, de Ciències Socials i Jurídiques i Ciències de la Salut. I queden en una presència molt més reduïda les altres tres branques de coneixement.

Figura 4.12

Estudiants egressats de grau i 1r i 2n cicle per branca d'ensenyament (U. privades presencials)



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.

4.2.4 Posicionament en els rànquings internacionals

En l'actualitat, es disposa a escala mundial d'un conjunt de rànquings de millors universitats bastant consolidats, que aporten informació rellevant sobre la qualitat acadèmica i investigadora de cada universitat en un mercat mundial cada vegada més interconnectat i competitiu. En aquests rànquings juguen un paper fonamental els indicadors que tenen a veure amb la recerca i la transferència, de manera que poden ser una bona referència per a conèixer de manera comparada la situació de la recerca i la transferència del SUE, SUV i l'SPUV.

En la taula 4.11 es presenta la posició de las universitats espanyoles en els principals rànquings internacionals, a data de 2022, així com la mitjana de les posicions dels rànquings generalistes, els de recerca (basats principalment en el mesurament de publicacions i cites) i la mitjana global. La UV destaca en la cinquena posició global nacional, i més encara en els rànquings de producció científica la mesura de la qual la situa com la quarta universitat espanyola en producció científica, només per darrere de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona i la Universitat Complutense de Madrid. A més, la UV és la primera universitat del SUV i del SPUV en tots els rànquings considerats. [Taula 4.11]

En la majoria d'aquests rànquings els resultats varien poc quant als perfils que ocupen els llocs més destacats. Amb resultats una mica diferents, les universitats nord-americanes copen els primers llocs en tots ells.

Per exemple, el prestigiós rànquing de Xangai (The Academic Ranking of World Universities -ARWU-) és reconegut com el precursor dels rànquings universitaris globals i el de més confiança. ARWU presenta anualment les mil millors universitats de recerca del món basades en una metodologia transparent i dades objectives de tercers (Xangai Ranking Consultancy, 2022).

En l'últim rànquing publicat (2022), las universitats dels Estats Units dominen la llista Top 1000, amb 39 universitats entre les Top 100, 127 entre les Top 500 i 196 entre les Top 1000.

Després dels Estats Units, Europa de manera conjunta ocupa també un lloc destacat, i especialment el Regne Unit. Regne Unit té 63 universitats Top 1000, i 38 d'elles figuren en la llista Top 500, 8 estan llistades en el Top 100. A continuació, Alemanya té quatre universitats classificades

en el Top 100. Les universitats franceses mantenen el seu acompliment competitiu en la taula de classificació d'enguany, 28 de les quals estan classificades en el Top 1000, 16 universitats estan classificades en el Top 500, i 4 en el Top 100.

La Xina té 186 universitats classificades en el Top 1000, incloses 83 universitats Top 500 i 9 universitats Top 100.

En el cas d'Espanya, no hi ha cap universitat en el Top 100. Només una en el Top 200 (Universitat de Barcelona), i quatre més estan dins del Top 300 (Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Complutense de Madrid, Universitat de València i Universitat de Granada). En el Top 500 hi ha 11 universitats, i 40 en el Top 1000.

La posició, per tant, del SUE és una posició discreta dins del grup d'universitats europees. Les universitats espanyoles no poden ser considerades d'excel·lència, però sí bones universitats. I dins del grup, destaca la UV perquè és una de les úniques cinc universitats que formen part del Top 300. També mereix una menció, el predomini quasi absolut de les universitats públiques sobre les privades (de les 40 del Top 1000, només una és privada).

4.2.5 Plans estratègics d'universitats valencianes

En aquesta anàlisi de l'entorn específic, en què es pretén identificar millor la situació del SUE i del SUV, pot ser interessant conèixer quines visions estan treballant la resta de les universitats, especialment les que conformen l'entorn territorial més pròxim (Comunitat Valenciana). Per a això, s'ha realitzat un estudi dels seus plans estratègics publicats.

Les missions i visions són similars en totes les universitats, amb les particularitats de cada cas. En general les universitats volen ser referents i excel·lents en els diferents àmbits en els quals treballen: docència, recerca, transferència, innovació, etc.

En general, els diferents objectius estratègics s'articulen en una sèrie d'eixos transversals que afecten diversos àmbits. Aquests eixos estan relacionats amb la innovació, la internacionalització, les persones, la visibilitat i comunicació (imatge i presència pública, comunicació fluida i global, interna i externa), la gestió responsable dels recursos i cura del medi ambient, la igualtat d'oportunitats, diversitat, pluralitat i entorn obert.

Taula 4.11

Posició mitjana de les universitats espanyoles en els principals rànquings internacionals en 2022

2022			Rànquings generals						Rànquings de producció científica					
UNIV	Nre	Pm Global	Pm Grals.	Xangai	Best	CWUR	QS	THE	Pm Inv	LEIDEN	NTU	URAP	Scimago	Incites
UB	10	119	147	151	86	132	184	182	91	133	65	57	89	112
UAB	10	167	178	201	143	184	178	183	157	194	161	129	101	199
UCM	10	236	282	201	337	247	226	401	190	193	151	229	101	278
UAM	10	267	267	301	231	285	215	301	268	257	269	264	170	380
UV	10	288	354	201	212	284	571	501	223	225	199	210	170	310
UGR	10	327	387	201	313	327	494	601	267	274	260	272	188	341
UPF	10	393	264	301	196	403	233	186	521	663	434	444	257	809
UPV-EHU	10	414	523	301	466	347	701	801	304	292	305	295	232	395
UPC	10	452	519	701	385	363	343	801	386	457	396	343	256	478
US	10	457	578	401	520	409	561	1001	335	314	378	348	208	425
UPV	10	478	535	401	570	505	400	801	420	416	501	425	215	544
UNAV	10	491	370	501	389	455	253	251	612	759	501	563	244	994
USC	10	513	551	401	531	472	751	601	475	485	442	500	319	628
UNIZAR	10	538	642	501	676	483	551	1001	433	408	496	450	268	545
UPM	10	542	639	601	564	543	488	1001	444	431	501	433	309	548
URV	10	636	619	601	625	516	751	601	653	721	701	587	386	868
USAL	10	658	676	501	770	707	601	801	639	675	601	659	309	951
UNIOVI	10	667	788	701	722	514	1001	1001	546	556	551	553	342	728
UM	10	703	805	701	782	740	801	1001	601	604	651	637	307	808
UAH	10	748	755	801	844	819	511	801	740	814	651	726	397	1111
UVIGO	10	752	831	501	866	786	1001	1001	674	722	651	653	413	930
UCLM	10	768	892	701	1013	746	1001	1001	644	654	701	634	374	858
ULL	9	697	760	701	879	657		801	647	796	601	536	420	881
UCO	9	717	766	801	912	750		601	677	719	701	667	337	963
UMA	9	727	858	701	866	663		1201	622	655	651	597	362	845
UIB	9	772	713	701	554	794		801	819	890	751	780	423	1250
UC3M	9	784	785	901	852	849	320	1001	784	803		846	382	1105
UA	9	824	905	601	1072	848	801	1201	722	799		787	304	999
URJC	9	929	1006	901	1190	936	1001	1001	834	860		841	430	1205
UVA	9	934	1041	901	1198	902	1001	1201	800	842		877	365	1117
UNICAN	8	727	712	901	611	624			736	820	651	702	417	1090
UDG	8	802	785	801	759	777		801	820	988		744	413	1135
UNEX	8	865	912	601	1049	998		1001	818	880		781	430	1182
UJI	8	886	871	601	984	896		1001	902	1010		878	375	1346
UMH	8	943	993	801	1132	1036		1001	893	987		895	414	1277
UDC	8	949	1028		1106	1005	1001	1001	869	1005		795	438	1238
UJAEN	8	954	928	701	1147	1061		801	980	1056		988	453	1423
UCA	8	990	1080	901	1190	1029		1201	899	976		843	469	1307
UDL	8	998	913	701	1106	1043		801	1083	1113		1110	424	1684
ULPGC	8	1095	1073	901	1225	1165		1001	1116	1164		1099	478	1724
UPO	7	959	871	601	977	1105		801	1077			1006	422	1804
URL	7	1051	795		966	1063	651	501	1393			1305	453	2421
UAL	7	1123	1197		1317	1272		1001	1067	1094		1140	435	1599
UNILEON	7	1185	1229		1389	1297		1001	1152	1222		1200	469	1718
UPNA	7	1194	1171		1266	1246		1001	1212	1256		1232	469	1889
UNED	7	1196	1297		1428	1261		1201	1121	1161		1185	409	1728
UPCT	6	1450	1415		1511	1734		1001	1484			1573	512	2367
UBU	6	1633	1567		1861	1838		1001	1700			1742	499	2859
UPCO	6	1862	1263			1687	601	1501	2461			2471	502	4409
UHU	5	1480	1597		1686	1508			1402			1547	470	2188
UEM	5	1574	1319		1636			1001	1744			1651	485	3095
UIC	5	1594	1181		1561			801	1869			1810	494	3302
UOC	5	1594	1038			1575		501	1965			1826	455	3614
UNIRIOJA	5	1626	1630		1570	1690			1623			1614	443	2812
UCAM	4	1206	1302		1603			1001	1109			1720	498	
USPCEU	4	1699	1001				1001		1932			1863	476	3456
UDE	4	1714	801					801	2018			1995	493	3565
IE	4	2326	347				347		2985			2986	582	5388
UVIC	3	959	501					501	1188			1900	475	
UNIR	3	1367	1201					1201	1450			2388	511	
UCH	3	2066							2066			1564	483	4152
UCV	3	2280							2280			2271	527	4043
MU	3	2909							2909			2821	509	5396
UFV	2	1499							1499			2507	490	
ULOYOLA	2	1585							1585			2644	525	
UCJC	2	2988							2988				547	5429
VIU	1	506							506				506	
UPSA	1	516							516				516	
NEBRIJA	1	541							541				541	
UI1	1	545							545				545	
USJ	1	554							554				554	

Font: Informe La Universitat de València als principals rànquings d'universitats. Anualitat 2022 (SAP, UV).

Els propòsits que es fan les universitats valencianes en els diferents àmbits són les següents:

A. Àmbit docent:

- Oferta/mapa de titulacions (grau, màster i doctorat) adequada a l'entorn i la demanda (ocupabilitat)
- Docència de qualitat amb competències lingüístiques, interculturals, transversals, amb igualtat d'oportunitats (UA)
- Avaluació de la qualitat de la docència i satisfacció de l'estudiantat amb el PDI (UMH)
- Reforçar la formació en competències, valors i desenvolupament sostenible (UMH)
- Atracció de l'estudiantat amb destacats expedients acadèmics (UMH)
- Millorar els processos de qualitat i gestió acadèmica (UJI)
- Impulsar la formació pròpia (UJI)
- Formació en línia i semipresencial (CEU)
- Formació al llarg de la vida (CEU), formació complementària i humanística (UCV)
- Internacionalització de les titulacions
- Difusió de l'oferta formativa (UJI)
- Innovació docent (UA, UMH)
- Formació PDI
- Organització acadèmica eficaç i eficient (UCV)

B. Àmbit de la recerca

- Recerca rellevant (d'excel·lència) i impacte
- Participació en projectes i xarxes de recerca
- Visibilitat en els rànquings internacionals
- Publicacions indexades
- Internacionalització de la recerca
- Visibilitat en mitjans de comunicació (UCV)
- Model de captació i retenció del talent investigador (UA)
- Facilitar l'activitat del personal investigador (UJI)
- Millorar l'eficàcia i eficiència dels recursos (UMH)

C. Àmbit de la transferència

- Aliances estratègiques amb empreses (CEU)
- Transferència de resultats a l'àmbit estatal i internacional (UPV)
- Captació de reptes i demanda d'innovació de les empreses i portafolis de capacitat i resultats transferibles (UPV)
- Elaboració, difusió, visibilitat i accessibilitat de la informació i resultats (UPV)
- Orientar la qualitat investigadora cap a la transferència (UA)
- Promoure i col·laborar amb empreses i institucions (UA)
- La transferència com a implicació amb el territori i teixit socioeconòmic (UA)

- Visibilitzar el Parc Científic (UA)
- Repercussió social dels resultats de recerca, impacte social i divulgació (UCV, UA)
- Promoure l'emprenedoria (UJI, UPV)
- Millorar l'eficàcia i eficiència dels recursos (UMH)

D. Àmbit de la governança, gestió i personal

- Gestió per processos, transformació digital, administració electrònica, ciberseguretat
- Enfortir un model de gestió centrat en la qualitat, agilitat i eficiència (UMH)
- Adaptar i millorar la normativa i simplificar els procediments (UJI)
- Govern obert, democràtic, transparent amb un model participatiu
- Responsabilitat social: eficiència, desenvolupament de persones, sostenibilitat, compromís social (UPV, UMH)
- Definir una planificació estratègica
- Optimització de recursos, models de finançament i inversions als campus
- Alinear el model de govern amb les tecnologies de la informació perquè les decisions aprofiten al màxim l'analítica de la informació (UA)
- Sistemes de qualitat (CEU)
- Equips especialitzats (CEU)
- Formació, competències digitals del PTGAS (UCV, UA)
- Polítiques de RH comuns per a tota la universitat (UCV)
- Excel·lència en el servei i atenció a l'alumnat (UCV)
- Model de gestió homogeni per a tota la universitat (UCV)
- Infraestructures de suport adequades (tecnologies de la informació, espais, gestió recerca, etc.)
- Millorar el reconeixement del PDI (UJI)
- Reconèixer i incentivar la labor del PTGAS i millorar les seues condicions de treball (UJI)
- Consolidar la participació de la comunitat i la transparència i comunicació institucional
- Assegurar la sostenibilitat econòmica (UJI)
- Millorar la sostenibilitat i habitabilitat del campus (UJI)
- Consolidar i renovar les infraestructures i equips del campus (UJI)
- Ser considerat un aliat estratègic per universitats, empreses i institucions a nivell global: xarxes d'associacions i mecenatge, aliances estratègiques en docència, recerca i gestió, reputació i comunicació (UPV)

Altres aspectes

- Vida de campus (CEU)
- Orgull de pertinença (CEU)

- Promoció cultural, lingüística i extensió universitària (UA)
- Promoció de l'esport (UA)
- Ocupabilitat: competències, transició al mercat laboral, demanda del mercat laboral, emprenedoria (UA)
- Accions de voluntariat, cooperació, cultura de la pau, convivència (UJI)
- Respecte a la diversitat, transversalitat i equitat de gènere (UJI)
- Exalumnes (UJI). Incentivar l'ús del valencià (UJI)
- Mobilitat (UJI)

Es pot observar que el conjunt és una barreja d'objectius, valors, línies d'actuació i iniciatives que descriuen més una llista de propòsits amb difícil encaix estructural.

Després de la revisió de l'entorn específic, en la **Taula 4.12** es destaquen les oportunitats i amenaces per a agregar a les plantejades en l'anàlisi de l'entorn general.

Taula 4.12
Amenaces i oportunitats derivades
de l'entorn específic

Característiques determinants	
Posicionament cada vegada major de les universitats no presencials, sobretot en els estudis de màster. (ESP-A1)	AMENAÇA
Percentatge d'estudiantat STEM en la Comunitat Valenciana per damunt dels percentatges d'ocupació en sectors d'intensitat tecnològica alta. (ESP-A2)	AMENAÇA
Oferta de places en l'SPUV limitada per la falta de finançament i per les taxes de reposició. (ESP-A3)	AMENAÇA
Concentració de l'oferta de les universitats privades en la CV en les branques de ciències de la salut (en els estudis de grau) i de ciències socials i jurídiques i de ciències de la salut (en els estudis de màster). (ESP-A4)	AMENAÇA
Posicionament en els rànquings internacionals de les universitats públiques espanyoles (SUPE), entre elles de la UV. (ESP-O1)	OPORTUNITAT
Limitacions del dèficit de finançament per al SUPE a l'hora de competir amb les universitats millor posicionades en els rànquings internacionals. (ESP-A5)	AMENAÇA

Font: elaboració pròpia

5

Anàlisi interna

L'anàlisi interna presenta els principals recursos i capacitats de què disposa la UV per a realitzar les funcions que li són pròpies. Per a facilitar la identificació dels punts forts i punts febles, aquesta anàlisi presenta moltes de les dades de manera comparativa, tant amb la mitjana del SUV, com amb la del SUE. En alguns casos, a causa de la disponibilitat de les dades o de les seues característiques, la comparació es fa només amb les universitats públiques, és a dir, amb l'SPUV i el SUPE. Amb la mateixa finalitat es presenta l'evolució dels últims anys, per a poder identificar les possibles tendències de cadascun dels aspectes analitzats.

Els continguts d'aquesta anàlisi s'organitzen en dos grans blocs:

- En el primer, es planteja la revisió de les característiques dels principals recursos tangibles de què disposa la UV, com el seu personal, les infraestructures i els recursos pressupostaris (epígraf 5.1). També s'hi analitzen aspectes intangibles d'especial rellevància, com és ara el sistema de governança (epígraf 5.2). Es considera la doble singularitat de la universitat pública: d'una banda, amb un sistema de governança en què el personal és alhora recurs i té poder de governança (com a votant i després mitjançant representació en els òrgans de govern); de l'altra, amb un estudiantat que és usuari del servei públic però que disposa també d'aquest poder de governança.

Cal afegir-hi encara una altra singularitat: la naturalesa de la universitat pública com a entitat amb personalitat jurídica pròpia (que li permet establir la seua estratègia, elaborar els seus propis estatuts i exercir totes les competències que li atribueix l'art. 3 de la LOSU), però que presta un servei públic (art. 2 de la LOSU). És per tot això que obté bona part del seu finançament dels pressupostos pú-

blics i està sotmesa a les normes que dicten l'Estat i les comunitats autònomes (art. 38 de la LOSU). El finançament públic comporta l'obligació de retre comptes (art. 39 de la LOSU) i que no hi haja una capacitat plena d'actuar sobre paràmetres clau com el preu dels productes i serveis (especialment les taxes, que són fixades per l'Administració). Suposa també la dependència als canvis normatius nacionals o autonòmics, que poden tenir incidències importants en les partides d'ingressos i despeses. El seu personal, a més de la condició d'empleat públic, simultanieja diversos tipus d'ocupació pública, fonamentalment els funcionaris, els drets i les garanties dels quals estan regulats per l'EBEP, i el personal laboral, el marc regulador del qual és a més la legislació laboral.

Des del vessant administratiu, la universitat pública a Espanya està sotmesa a l'aplicació de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, i de manera subsidiària, tant de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, com de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Tot plegat condiona les possibilitats d'actuació del PEUV 2023-2026 i de les LAE a desenvolupar.

- En un segon bloc de l'anàlisi interna s'inclouen els epígrafs referents als principals resultats, tant en la docència, com en la recerca i en la innovació i transferència (epígrafs 5.3, 5.4 i 5.5). El propòsit és conèixer el posicionament estratègic de la UV a fi d'identificar potencials avantatges competitius.

El període temporal analitzat comprèn, de manera general, des del curs 2010-2011 al curs 2020-2021, sempre que la disponibilitat de les dades ho ha permès. Per a uni-

ficar les dades, i fer-ne possible la comparació, es considera el curs 2020-2021 com l'última anualitat del període analitzat.

El principal recurs de la UV són les persones. Pel que fa al personal docent i investigador (PDI), cal tenir en compte que les categories professionals no són les mateixes en les universitats públiques i en les privades, per la qual cosa la comparació es fa a partir de les mitjanes del SPUV i del SUPE. De la mateixa manera, els col·lectius de personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) i personal investigador (PI) es comparen també amb les mitjanes de les universitats públiques de l'Estat i de la comunitat autònoma.

A continuació, es presenten les dades referents a les infraestructures i al pressupost de la UV. Les infraestructures representen un recurs molt difícil de comparar. En primer lloc, perquè no se'n disposa d'informació en els sistemes d'informació oficial i, a més, perquè les característiques de cada universitat, la seua dispersió o l'antiguitat dels edificis dificulten aquesta comparació. Per aquesta raó, les dades que s'analitzen respecte de les infraestructures corresponen únicament a la UV.

Finalment, els pressupostos també representen un recurs estratègic, especialment els capítols referents a despeses de personal i als ingressos per preus públics i transferències corrents. En aquest apartat, també es presenta la comparació amb les universitats públiques, tant del SUPE com del SPUV.

L'anàlisi dels recursos intangibles se centra en l'impacte del sistema de governança i dels grups d'interès en la capacitat de gestió. No es disposa de més informació sobre altres aspectes intangibles rellevants, com és ara la percepció que es té de la UV en comparació amb el conjunt de les universitats del SUE i del SUV, de manera que aquesta imatge pública només es podia deduir de manera indirecta a partir d'alguns dels resultats que es presenten en els epígrafs 5.3, 5.4 i 5.5 (encara que no és aquest l'únic propòsit de la seua revisió).

Respecte d'aquests resultats, el criteri general de l'abast temporal de les dades utilitzades és proporcionar la major evolució i actualització possible de les dades, depenent de la disponibilitat que en tenim per a cada cas concret.

En l'apartat de resultats en la docència, les dades presentades pertanyen a diferents fonts, entre les quals hi ha el Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU), el Sistema d'Informació de les Universitats Valencianes Públiques

(SIUVP) i el sistema propi d'informació de la UV. El període reflectit comprèn des del curs 2012-2013 fins al 2021-2022, depenent de la disponibilitat de les dades. També es disposa de l'informe de l'IVIE *Anàlisi estratègica de la UV – Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV en docència* de 2019.

En els apartats de resultats en recerca i en innovació i transferència, les dades on s'indica com a font l'Observatori IUNE són de les anualitats 2011 a l'última data en què n'hi ha de disponibles per a cada magnitud. La font de les dades de PDI per àrea de coneixement és el *datawarehouse* de la UV, i les anualitats analitzades van de 2017 a 2020. Finalment, les accions de recerca de la UV corresponen a les anualitats de 2018 a 2021. També s'han utilitzat els informes de l'IVIE *"Anàlisi estratègica de la UV – Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV en recerca"* i *"Anàlisi estratègica de la UV – Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV – Innovació i transferència"*, de 2019 tots dos.

En definitiva, els criteris d'elaboració d'aquesta anàlisi són, en primer lloc, la utilització de fonts de dades oficials, fiables i contrastades, i, en segon lloc, proporcionar la màxima informació possible, de manera comparativa i amb criteris tan homogenis com siga possible.

5.1 Recursos i capacitats

L'enfocament de recursos i capacitats és una teoria de *management*, l'axioma principal de la qual és la importància de les potencialitats pròpies de l'organització com a suport per a l'elecció de les LAE. Per poder-ho fer, les LAE han de buscar avantatges competitius a partir de convertir els recursos en capacitats amb les quals assolir els propòsits. Els recursos són el conjunt d'actius disponibles i les capacitats són les habilitats col·lectives que permeten, o no, assolir els propòsits organitzatius a partir d'aquests recursos.

En un entorn com l'actual, qualificable com a VUCA segons que es conclou en l'apartat 4.1.7, l'estratègia a seguir serà més solvent si busca l'èxit a partir de conèixer bé els seus recursos reals i les capacitats que generen, que no si es planteja intentar una transformació inassequible o utòpica. Apareix el principi general de gestió per a un canvi i millores factibles.

En enfocament de recursos i capacitats es planteja la seqüència d'anàlisi següent (Grant, 1991):

1. L'organització identifica i analitza els seus recursos principals, de manera comparada amb el seu entorn de referència, i també si és possible fer-ne un millor ús.
2. S'identifiquen després les capacitats. És a dir, a partir dels recursos, s'ha d'avaluar què es pot fer de manera més eficient, així com la complexitat de gestionar o treballar en la millora d'aquesta capacitat.
3. Avaluar si l'organització (UV) pot explotar favorablement aquestes capacitats i, per tant, si són potencials fonts d'avantatge competitiu sostenible.
4. Finalment, incorporar totes les conclusions de l'anàlisi de recursos i capacitats al procés d'anàlisi estratègica per a determinar les fortaleces i debilitats amb què decidir quin o quines són les millors LAE a desenvolupar.

5.1.1 Personal de la Universitat de València

El personal de la UV es compon bàsicament de tres categories, amb diferents característiques i funcions:

- Personal docent i investigador (PDI).
- Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS).
- Personal investigador (PI), que inclou el personal empleat investigador (PEI) i el personal tècnic de suport a la recerca (PTA).

L'evolució del nombre de persones d'aquests col·lectius mostra un lleuger increment en els últims anys, especialment el PI, com s'observa en la [Taula 5.1](#).

Si es compara el creixement del període amb les mitjanes del SUE, SUPE, SUV i SPUV, s'observa que l'increment de la UV és lleugerament superior a la resta en el període 2020-2021 respecte del 2015-2016. [\[Taula 5.2\]](#)

El creixement superior de la UV a la mitjana del SPUV en PDI i PTGAS està en concordança amb la seua evolució en el nombre d'estudiants matriculats (també amb un creixement en el període superior al SPUV).

Si s'analitza aquesta evolució per col·lectius, s'observa que el creixement del PDI de la UV se situa en el mateix percentatge que la mitjana del SUE, i per damunt del SPUV. Respecte del PTGAS, la UV ha tingut un increment superior a la mitjana del SUE i del SPUV, sense arribar a la mitjana del SUV, i quant al PI, el creixement és bastant semblant en tots els casos. [\[Taula 5.3\]](#)

Respecte del PTGAS, cal tenir en compte que, encara que el creixement del període ha sigut superior a la UV, la ràtio PDI/PTGAS, que indica la proporció entre el nombre de PDI i de PTGAS, és superior a la resta. Això indica que el nombre de PTGAS de la UV és inferior en relació amb el nombre de PDI si es compara amb la resta del sistema. [\[Taula 5.4\]](#)

Taula 5.1
Evolució del personal de la UV

Personal de la UV	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Increment període
PDI	4.080	4.186	4.234	4.360	4.494	4.485	9,9%
PTGAS	1.781	1.784	1.935	1.929	2.016	2.025	13,7%
PI (PEI+PTA)	1.049	1.163	1.134	1.169	1.229	1.311	25,0%
TOTAL	6.910	7.133	7.303	7.458	7.739	7.821	13,2%

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Taula 5.2
Evolució del personal del SUE, SUPE, SUV, SPUV i UV

Total	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Increment període
SUE	190.980	195.932	201.239	205.477	208.815	213.407	11,7%
SUPE	165.713	169.188	172.936	175.370	178.256	180.950	9,2%
SUV	22.359	22.867	23.216	23.645	24.318	24.876	11,3%
SPUV	19.281	19.891	20.216	20.521	20.940	21.329	10,6%
UV	6.910	7.133	7.303	7.458	7.739	7.821	13,2%

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Taula 5.3
Evolució del personal del SUE, SUPE, SUV, SPUV i UV per col·lectiu

PDI Total	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Increment període
SUE	111.532	113.786	115.987	118.511	120.245	122.624	9,9%
SUPE	95.601	96.859	98.173	99.440	101.305	102.589	7,3%
SUV	13.284	13.460	13.584	13.789	14.102	14.192	6,8%
SPUV	11.071	11.332	11.495	11.660	11.783	11.798	6,6%
UV	4.080	4.186	4.234	4.360	4.494	4.485	9,9%

PTGAS Total	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Increment període
SUE	57.148	57.797	59.188	60.558	62.102	62.753	9,8%
SUPE	49.122	49.493	50.220	51.044	52.186	52.123	6,1%
SUV	6.267	6.333	6.656	6.798	7.039	7.153	14,1%
SPUV	5.439	5.528	5.791	5.867	6.037	6.079	11,8%
UV	1.781	1.784	1.935	1.929	2.016	2.025	13,7%

PI Total	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Increment període
SUE	22.300	24.349	26.064	26.408	26.468	28.030	25,7%
SUPE	20.990	22.836	24.543	24.886	24.765	26.238	25,0%
SUV	2.808	3.074	2.976	3.058	3.177	3.531	25,7%
SPUV	2.771	3.031	2.930	2.994	3.120	3.452	24,6%
UV	1.049	1.163	1.134	1.169	1.229	1.311	25,0%

Estudiants matriculats	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Increment període
SUE	1.548.369	1.564.943	1.583.025	1.599.050	1.626.154	1.679.057	8,44%
SUPE	1.154.066	1.160.006	1.164.005	1.164.720	1.166.711	1.175.605	1,87%
SUV	146.490	147.829	147.756	150.073	151.365	154.108	5,20%
SPUV	126.860	127.038	126.699	127.854	128.370	129.503	2,08%
UV	47.161	47.494	48.324	48.882	48.975	48.924	3,74%

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Taula 5.4
Comparació de la ràtio PDI/PTGAS

PDI / PTGAS	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
SUE	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	2,0
SUPE	1,9	2,0	2,0	1,9	1,9	2,0
SUV	2,1	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0
SPUV	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9
UV	2,3	2,3	2,2	2,3	2,2	2,2
UA	1,7	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6
UJI	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	2,0
UMH	2,5	2,3	2,2	2,1	2,1	2,1
UPV	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Taula 5.5

Evolució de la plantilla jove de PDI del SUPE, SPUV i UV

Plantilla jove (<35)	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
SUPE	10,7%	9,4%	8,2%	6,9%	6,3%	6,1%	6,1%	6,1%	6,4%	6,3%	6,5%
SPUV	10,2%	9,4%	7,6%	6,4%	5,7%	5,7%	5,4%	5,7%	5,7%	5,2%	5,4%
UV	8,0%	8,4%	7,1%	6,0%	5,6%	6,0%	5,6%	5,7%	5,8%	5,3%	5,5%

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU). Ministeri d'Universitats.

Taula 5.6

Evolució de la plantilla de PDI en procés de jubilació del SUPE, SPUV i UV

Plantilla en procés de jubilació (60 a 66)	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
SUPE	10,7%	10,9%	11,5%	11,9%	12,4%	12,9%	13,3%	14,0%	14,4%	15,0%	15,5%
SPUV	7,3%	7,8%	8,7%	9,0%	10,2%	10,9%	11,5%	12,3%	13,2%	14,0%	14,5%
UV	9,6%	10,5%	11,7%	12,6%	14,1%	14,7%	15,5%	16,5%	17,1%	17,8%	17,7%

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU). Ministeri d'Universitats.

Personal docent i investigador (PDI)

Quant al perfil de la plantilla per col·lectius, en el cas del PDI s'analitza, com un dels aspectes importants, l'edat de la plantilla. S'observa una caiguda de la plantilla de menys de 35 anys i un augment del percentatge de plantilla amb més de 60 anys. Aquesta situació és comuna per a tot el SUPE, a causa principalment, durant el període, de retallades en les taxes de reposició.

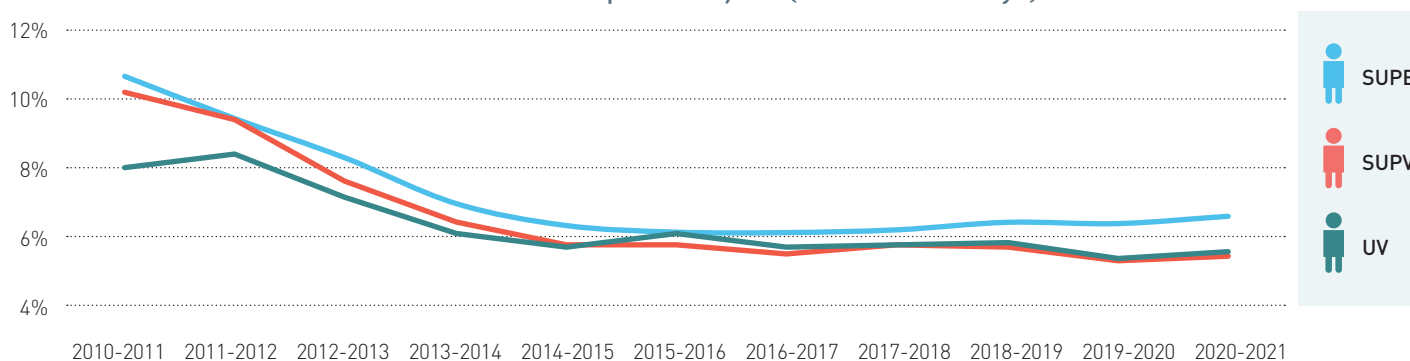
Com s'ha comentat, per a analitzar l'edat de la plantilla de PDI es considera l'evolució de dos indicadors: plantilla jove (percentatge de PDI menor de 35 anys) i plantilla en procés

de jubilació (percentatge de PDI de 60 a 66 anys). [Taula 5.5 i Taula 5.6]

Respecte de la plantilla jove, el percentatge a la UV és inferior a la mitjana del SUPE, però és encara més significatiu el fet que en 11 anys passa de representar el 8% de la plantilla a només el 5,5%. Ocorre el contrari amb la plantilla en procés de jubilació, que passa del 9,6% al 17,7% de la plantilla total, i se situa per damunt de la mitjana nacional i autonòmica. Aquestes dades indiquen que la plantilla de la UV està cada vegada més envellida i que la tendència de reposició de plantilla jove és insuficient per a cobrir la plantilla en procés de jubilació si no s'adopten mesures. [Figura 5.1 i Figura 5.2]

Figura 5.1

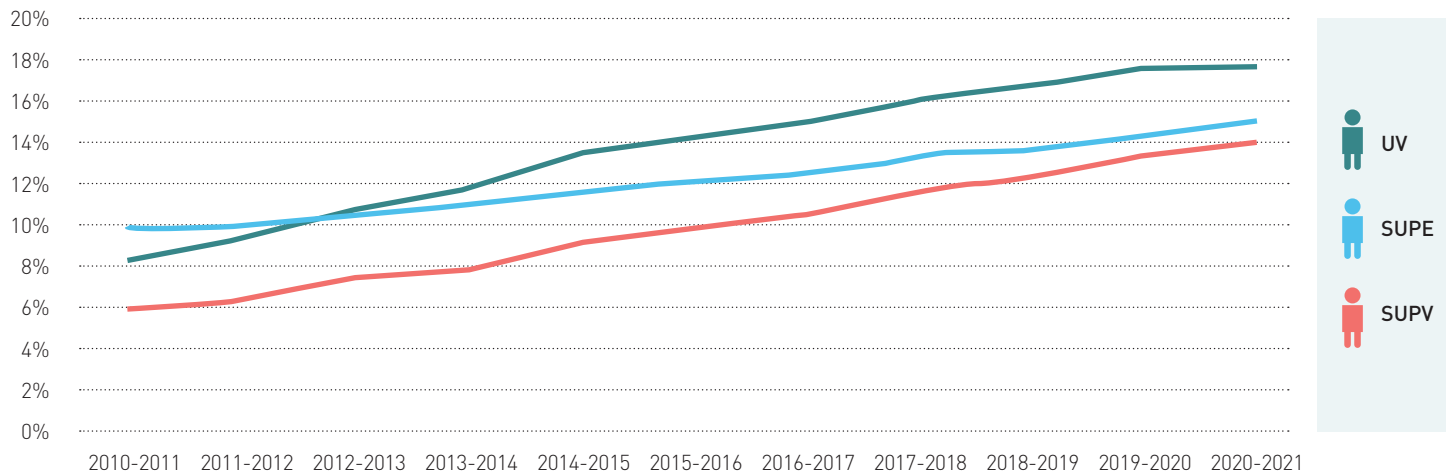
Evolució de la plantilla jove (menor de 35 anys)



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU). Ministeri d'Universitats.

Figura 5.2

Evolució de la plantilla en procés de jubilació (de 60 a 66 anys)



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Taula 5.7

Evolució del percentatge de funcionaris de la plantilla de PDI de la UV

PDI_UV	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Funcionari	2.040	2.073	2.048	1.998	1.950	1.885	1.848	1.874	1.901	1.905	1.883
Contractat	1.938	2.072	1.788	1.775	1.919	2.154	2.299	2.322	2.414	2.538	2.551
Emèrits	20	24	28	33	35	41	39	38	45	51	51
TOTAL	3.998	4.169	3.864	3.806	3.904	4.080	4.186	4.234	4.360	4.494	4.485
%funcionaris	51,0%	49,7%	53,0%	52,5%	49,9%	46,2%	44,1%	44,3%	43,6%	42,4%	42,0%

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Taula 5.8

Evolució del nombre mitjà de sexennis del cos docent universitari (CDU) del SUPE, SPUV i UV

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
SUPE	1,5	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,6
SPUV	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,1	2,2	2,3	2,3	2,5	2,7
UV	2,0	2,0	2,2	2,3	2,5	2,6	2,7	2,7	2,7	2,9	3,0

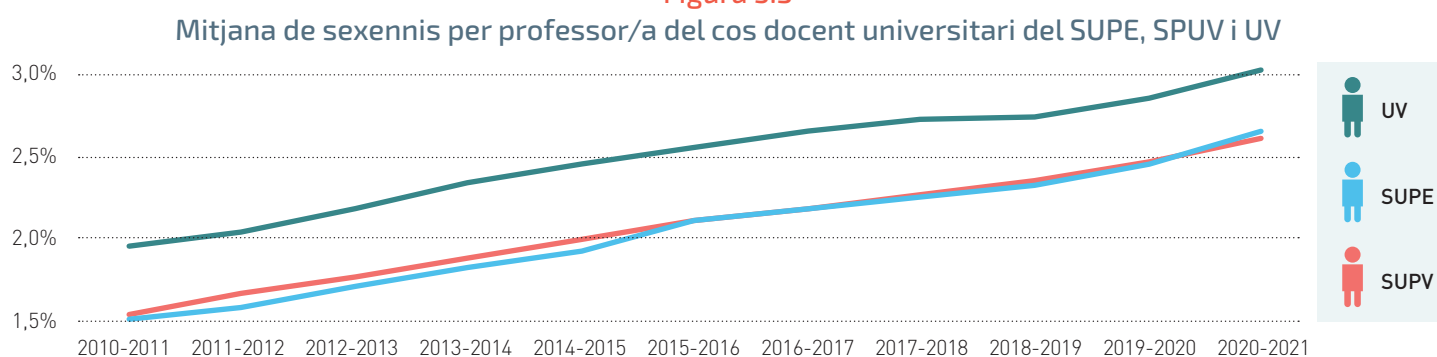
Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Un altre aspecte rellevant i relacionat amb l'anterior és la taxa de temporalitat. L'augment del nombre d'estudiants matriculats, superior a la mitjana del SPUV, mentre que es produïen les restriccions de les taxes de reposició dels empleats públics, va tenir com a efecte més destacat el recurs a personal associat i la progressiva reducció del PDI funcionari (d'un 51% en el curs 2010/2011 a un 42% en el 2020/2021). [Taula 5.7]

Tot i les dades comentades, tanmateix, la capacitat investigadora no solament s'ha mantingut, sinó que ha millorat respecte a les mitjanes del SPUV i del SUPE.

La Taula 5.8 presenta l'evolució del nombre mitjà de sexennis del cos docent universitari (CDU) de la UV, així com la comparació d'aquest indicador amb les mitjanes del SUE i l'SPUV. És aquesta una fortaleza important de la UV que s'incorporarà al DAFO.

Figura 5.3



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU). Ministeri d'Universitats.

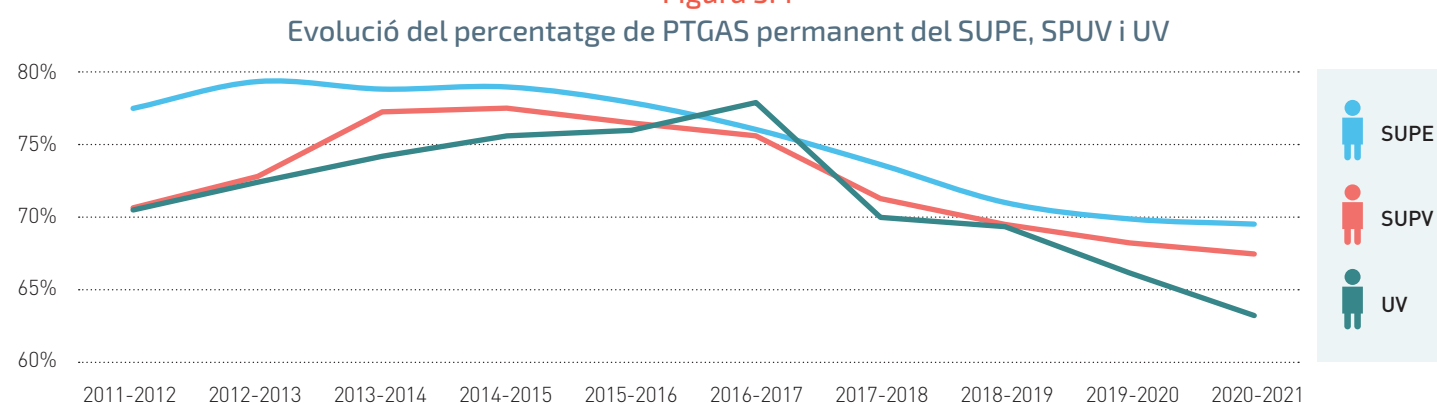
Taula 5.9

Evolució de la plantilla de PTGAS del SUPE, SPUV i UV

Total PTGAS	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
SUPE	52.380	51.152	49.973	49.188	49.122	49.493	50.220	51.044	52.186	52.123
SPUV	5.946	5.824	5.541	5.453	5.439	5.528	5.791	5.867	6.037	6.079
UV	1.883	1.861	1.848	1.818	1.781	1.784	1.935	1.929	2.016	2.025

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU). Ministeri d'Universitats.

Figura 5.4



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIU). Ministeri d'Universitats.

No solament s'observa una tendència positiva, amb un increment del 50% en el període d'11 anys per a la UV, sinó que també destaca el fet que es manté la superioritat en la mitjana de sexennis del CDU de la UV respecte de la mitjana del SUPE i de la del SPUV en tot el període analitzat. [Figura 5.3]

Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS)

L'evolució de la plantilla del PTGAS de la UV en els últims 10 anys manté una tendència lleugerament superior a la

del SUPE i l'SPUV, marcada com s'ha comentat pel major creixement també del nombre d'estudiants. [Taula 5.9]

Com passa en la plantilla de PDI, tanmateix, l'evolució del PTGAS permanent té una tendència decreixent, a causa fonamentalment de l'impacte de la crisi econòmica iniciada el 2008 i de la dràstica reducció de la taxa de reposició d'efectius. El resultat ha sigut la reducció del PTGAS permanent de les universitats, amb la precarietat laboral que porta associada. A més, el percentatge de PTGAS permanent de la UV se situa per sota dels percentatges del SUPE i del SPUV, i ha passat del 70,5% al 63,2% durant el període analitzat. [Figura 5.4]

Personal de recerca

Com a tercer col·lectiu dins del personal de les universitats públiques, s'analitza també la situació del personal de recerca. El PI de les universitats està format per:

1. Investigadors (docents amb activitat investigadora més personal investigador)

Docents amb activitat investigadora (PDI investigador): funcionaris amb plena capacitat docent i investigadora (catedràtics i professors titulars d'universitat), així com catedràtics i professors titulars d'escoles universitàries en possessió del títol de doctor i personal contractat amb tasques de recerca (ajudants, contractats doctor, ajudants doctor, lectors doctor, visitants doctor).

Personal investigador (PEI): investigadors de convocatòries públiques competitives, investigadors de l'article

83 a càrrec de projectes i grups de recerca i altres investigadors empleats per les universitats per al desenvolupament de projectes de recerca.

2. Tècnic de suport a la recerca (PTA): personal tècnic de suport que participa en l'R+D+I amb tasques científiques i tècniques, amb la supervisió dels investigadors.

3. PTGAS de recerca: professional i assistent o auxiliar de suport a la recerca, inclou el personal d'oficis, qualificat i sense qualificar, d'oficina i secretaria que participa en l'R+D+I.

El **personal en recerca no classificat** és aquell que no s'ha especificat si és investigador o tècnic de suport a la recerca.

A la **Taula 5.10** es presenta l'evolució del personal investigador del SUPE, SPUV i UV.

Taula 5.10
Evolució del personal de recerca del SUPE, SPUV i UV per tipus

SUPE	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	% total 20-21
Docents amb activitat investigadora	56.295	56.636	56.798	56.933	57.877	58.469	67,0%
Personal investigador (PEI)	15.999	16.921	17.979	18.665	18.266	19.363	22,2%
Tècnics de suport (PTA)	4.915	5.868	6.561	6.221	6.499	6.875	7,9%
Altres personal de suport (PTGAS)	2.374	2.415	2.411	2.547	2.708	2.620	3,0%
PI sense classificar	76	47	3	-	-	-	
Total	79.659	81.887	83.752	84.366	85.350	87.327	100,0%

SPUV	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	% total 20-21
Docents amb activitat investigadora	6.234	6.345	6.432	6.535	6.697	6.787	63,4%
Personal investigador (PEI)	1.568	1.789	1.822	1.998	2.007	2.321	21,7%
Tècnics de suport (PTA)	1.181	1.232	1.105	996	1.113	1.131	10,6%
Altres personal de suport (PTGAS)	424	416	462	469	477	463	4,3%
PI sense classificar	22	10	3	-	-	-	
Total	9.429	9.792	9.824	9.998	10.294	10.702	100,0%

UV	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	% total 20-21
Docents amb activitat investigadora	2.313	2.337	2.350	2.412	2.472	2.501	61,3%
Personal investigador (PEI)	734	852	835	871	887	973	23,8%
Tècnics de suport (PTA)	315	311	299	298	342	338	8,3%
Altres personal de suport (PTGAS)	269	253	271	267	285	271	6,6%
Total	3.631	3.753	3.755	3.848	3.986	4.083	100,0%

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Taula 5.11
Evolució del PI total del SUPE, SPUV i UV

PI total	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
SUPE	20.990	22.836	24.543	24.886	24.765	26.238
SPUV	2.771	3.031	2.930	2.994	3.120	3.452
UV	1.049	1.163	1.134	1.169	1.229	1.311
Total	24.810	27.030	28.607	29.049	29.114	31.001

Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIUI). Ministeri d'Universitats.

Si es compara la tendència del període amb el SUPE i el SPUV, s'observa un creixement semblant del PI total, encara que el creixement del PEI és superior en el SPUV i el del PTA en el SUPE. [Taula 5.11]

De totes les dades analitzades, s'obtenen diverses conclusions rellevants sobre perfil dels recursos humans de la UV i les potencials capacitats que es poden derivar de les seues característiques:

- Quan a la grandària de plantilla, la UV suposa el 36,66% del SPUV. Per col·lectius, la plantilla de PDI és el 38% del SPUV, la de PI també és el 38%, però en nombre de PTGAS la UV és el 33,31%.
- Aquest paràmetre, juntament amb d'altres que evidencien la grandària de la UV dins del SPUV, li dona un potencial valor de força d'influència davant els agents econòmics i polítics.
- La plantilla de PTGAS, en relació amb el nombre de PDI, és inferior a la de qualsevol altra universitat del SPUV, i que les mitjanes del SUE, SUPE i SUV. El PTGAS precisament és un col·lectiu clau per a les tasques de gestió dins de la institució.
- La plantilla de PDI a la UV és una plantilla envellida i amb taxes de temporalitat molt superiors a les taxes tècniques. Amb una tendència de reposició insuficient.
- Tot i això, té ràtios de capacitat investigadora, en termes de sexennis per professor/a, millors que la mitjana del SUPE i del SPUV. Indicador del nivell de qualitat del PDI de la UV.
- La plantilla de PTGAS té taxes de temporalitat una mica inferiors a les del PDI, però superiors a la mitjana del SUPE i del SPUV.

- La plantilla creix en tot el Sistema Universitari Públic (tant a nivell estatal, com autonòmic), per damunt del nombre d'estudiants.

De tot això, s'identifiquen les fortaleeses i debilitats a la Taula 5.12.

Taula 5.12
Fortaleeses i debilitats relatives
als recursos humans de la UV

Situacions clau	
La grandària estructural de la UV enforteix la seua potencial capacitat d'influència. (RH-F1)	FORTALESA
Menor pes del PTGAS dins de l'estructura de personal que la mitjana del SPUV. (RH-D1)	DEBILITAT
Plantilla de PDI envellida i amb taxes de temporalitat molt superiors a les taxes tècniques. I amb tendència de reposició insuficient. (RH-D2)	DEBILITAT
Millors ràtios en la capacitat investigadora, mesurada per la mitjana de sexennis per professor/a que el SUPE i el SPUV. (RH-F2)	FORTALESA
Plantilla de PTGAS amb taxes de temporalitat superiors a les mitjanes del SPUV i del SUPE. (RH-D3)	DEBILITAT

Font: elaboració pròpia.

5.1.2 Infraestructures

En aquest apartat es presenta la informació relativa als espais i infraestructures de la UV. La principal font de dades és l'Informe sobre espais i infraestructures de la UV, actualitzat a 1 de juny 2023.

Les infraestructures de la UV en el moment de formulació del PEUV 2023-2026 s'enumeren en la **Taula 5.13**.

En la **Taula 5.14** es detalla la distribució per campus dels espais d'usos docent o investigador. S'observa com el major nombre d'aules es troba al campus dels Tarongers, amb 261 aules, que representen un total de 24.458 m², mentre que els laboratoris es troben majoritàriament al campus de Burjassot, amb un total de 619 laboratoris, que ocupen un total de 29.482 m².

A més, als edificis i la superfície construïda cal tenir en compte unes altres infraestructures que representen un elevat cost de manteniment per a la UV, i que són clau per al correcte ús dels espais, com per exemple els ascensors, terrasses, centres de transformació, grups electrògens, calderes, centrals d'incendis, climatitzacions, etc.

Taula 5.13
Principals infraestructures de la UV

Edificis	108
Aules, aules de pràctiques i informàtiques	726
Seminaris	138
Laboratoris	1.297
Ascensors	191
Terrasses	578
Centres de transformació	37
Grups electrògens	21
Calderes	22
Centrals d'incendis	70
Equips de climatització ⁴	194

Font: Catàleg d'espais de la UV (CEUV).

Taula 5.14
Aules, laboratoris i seminaris de la UV per campus

AULES I AULES DE PRÀCTIQUES	Espais	Superfície útil (m²)
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	195	19.474,75
CAMPUS BURJASSOT	130	11.528,79
CAMPUS DELS TARONGERS	261	24.458,01
ALTRES ESPAIS	46	4.028,11
PARC CIENTÍFIC PATERNA	3	148,26
Total	635	59.637,92
AULES INFORMÀTIQUES	Espais	Superfície útil (m²)
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	32	2.475,99
CAMPUS BURJASSOT	25	1.544,02
CAMPUS DELS TARONGERS	30	2.815,62
ALTRES ESPAIS	4	289,34
Total	91	7.124,97
SEMINARIS	Espais	Superfície útil (m²)
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	46	1.749,64
CAMPUS BURJASSOT	44	1.849,75
CAMPUS DELS TARONGERS	33	1.246,02
ALTRES ESPAIS	7	353,13
PARC CIENTÍFIC PATERNA	8	420,83
Total	138	5.619,37
LABORATORIS	Espais	Superfície útil (m²)
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	332	10.625,64
CAMPUS BURJASSOT	619	29.482,30
CAMPUS DELS TARONGERS	32	1.457,98
ALTRES ESPAIS	21	1.148,87
PARC CIENTÍFIC PATERNA	293	12.332,40
Total	1.297	55.047,00

Font: Catàleg d'espais de la UV.

[4] No s'han tingut en compte els equips individuals.

Taula 5.15
Altres infraestructures per campus

ASCENSORS	Espais	Superfície útil (m²)	Capacitat
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	65	124,07	542
CAMPUS BURJASSOT	43	88,24	432
CAMPUS DELS TARONGERS	54	191,58	597
ALTRES ESPAIS	17	26,93	118
PARC CIENTÍFIC PATERNA	12	32,19	169
Total	191	463,01	1.858
TERRASSES	Espais		
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	188		
CAMPUS BURJASSOT	159		
CAMPUS DELS TARONGERS	150		
ALTRES ESPAIS	40		
PARC CIENTÍFIC PATERNA	41		
Total	578		
CENTRES DE TRANSFORMACIÓ	Espais	Potència (kwa)	
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	12	15.560	
CAMPUS BURJASSOT	7	8.800	
CAMPUS DELS TARONGERS	11	22.390	
ALTRES ESPAIS	5	4.370	
PARC CIENTÍFIC PATERNA	2	5.260	
Total	37	56.380	
GRUPS ELECTRÒGENS	Espais	Potència (kw)	
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	12	15.560	
CAMPUS BURJASSOT	7	8.800	
CAMPUS DELS TARONGERS	11	22.390	
ALTRES ESPAIS	5	4.370	
PARC CIENTÍFIC PATERNA	2	5.260	
Total	1.297	55.047,00	
CALDERES ⁵	Espais	Potència (kw)	
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	10	6.360.9	
CAMPUS BURJASSOT	3	10.571	
CAMPUS DELS TARONGERS	2	9.443	
ALTRES ESPAIS	4	1.511	
PARC CIENTÍFIC PATERNA	3	3.505	
Total	22	31.390,90	
CENTRALS D'INCENDIS	Espais		
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	20		
CAMPUS BURJASSOT-PATERNA	13		
CAMPUS DELS TARONGERS	21		
ALTRES CAMPUS	9		
PARC CIENTÍFIC PATERNA	7		
Total	70		
CLIMATITZACIÓ ⁶	Espais	Potència (kw)	
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	65	3.870	
CAMPUS BURJASSOT	10	8.679.3	
CAMPUS DELS TARONGERS	92	10.345	
ALTRES ESPAIS	14	1.734	
PARC CIENTÍFIC PATERNA	13	2.360	
Total	194	26.988.3	

Font: Catàleg d'espais de la UV.

[5] Es consideren com a espais de calderes les sales de calderes catalogades com a tals en el CEUV.

[6] Es consideren com a espai de climatització les sales de climatització catalogades com a tals en el CEUV.

Taula 5.16
Consum d'aigua, gas i electricitat per campus

CONSUMS D'AIGUA, GAS I ELECTRICITAT	Consum d'aigua (M3)	Consum de gas (kWh)	Consum d'electricitat (kWh)
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	30.140	2.830.475	9.290.027
CAMPUS BURJASSOT	54.128	2.475.190	12.792.912
CAMPUS DELS TARONGERS	79.407	15.238.927	13.243.020
ALTRES CAMPUS	11.113	914.944	2.284.296
PARC CIENTÍFIC	40.788	754.263	9.771.258
Total	215.576	22.213.799	47.381.513

Font: Catàleg d'espais de la UV.

Taula 5.17
Nombre d'edificis, superfície útil i construïda per campus

CAMPUS	Edificis	Superfície útil (m²)	Superfície construïda (m²)
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	25	193.328	241.806
CAMPUS BURJASSOT	30	147.923	165.632
CAMPUS DELS TARONGERS	18	165.159	190.408
ALTRES ESPAIS	21	41.332	52.630
PARC CIENTÍFIC PATERNA	14	45.123	51.602
Total	108	592.850	702.078

Font: Catàleg d'espais de la UV.

En la **Taula 5.15** es presenta la distribució per campus d'aquest altre grup d'espais.

En la **Taula 5.16** es presenten els consums d'aigua, gas i electricitat que aquestes infraestructures suposen en cada campus.

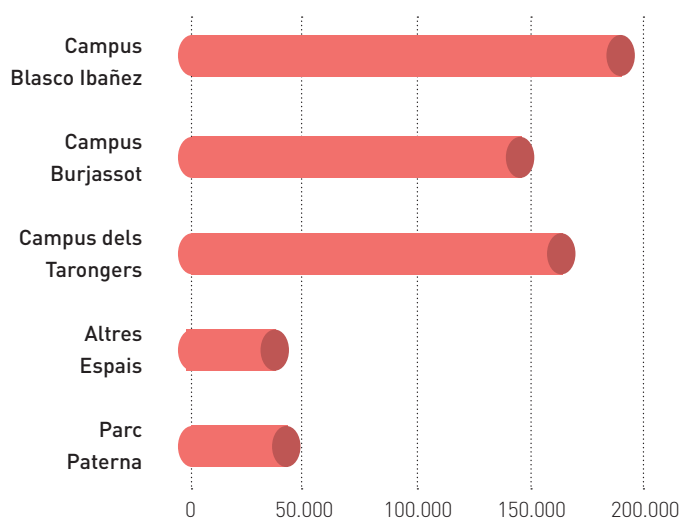
Totes aquestes infraestructures representen una despesa molt elevada per el seu manteniment, però també un important recurs per a l'acompliment de les funcions principals de la UV. A continuació, es presenten algunes dades agregades sobre espais, instal·lacions i infraestructures de la UV.

La superfície construïda total de la UV és de més de 700.000 m², amb una superfície útil de quasi 600.000 m², distribuïts en 108 edificis, tres campus, i a diferents localitats com València, Burjassot, Paterna, Ontinyent i Aras de los Olmos (Observatori Astronòmic). **[Taula 5.17 i Figura 5.5]**

Entre aquest elevat nombre d'edificis hi ha una important varietat i antiguitat. Molts d'ells tenen necessitats específiques quant al seu manteniment: edificis històrics com la

Nau, facultats amb laboratoris i equips de recerca d'alta tecnologia, biblioteques amb incunables i documents històrics, instal·lacions esportives, el Jardí Botànic, etc.

Figura 5.5
Superfície útil per campus



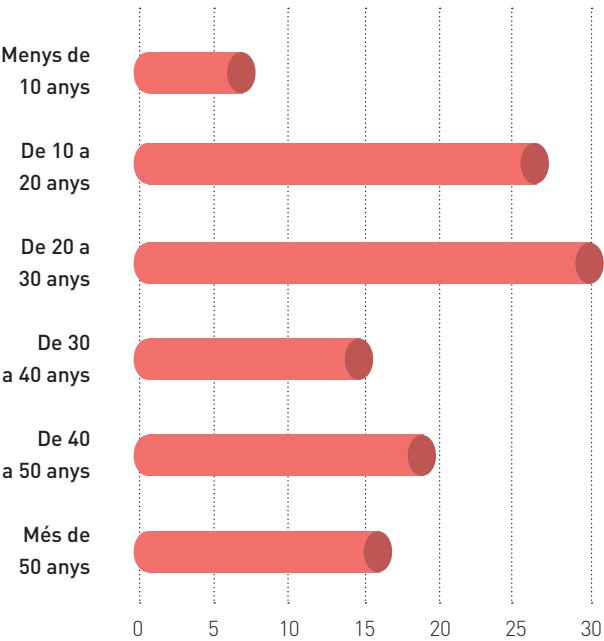
Font: Catàleg d'espais de la UV.

Taula 5.18
Nombre d'edificis per antiguitat i campus

Antiguitat	Blasco Ibáñez	Burjassot	Tarongers	Altres campus	Paterna	Total
Menys de 10 anys	1	2	0	1	2	6
De 10 a 20 anys	3	4	11	2	6	26
De 20 a 30 anys	2	3	7	11	6	29
De 30 a 40 anys	9	5	0	0	0	14
De 40 a 50 anys	1	16	0	1	0	18
Més de 50 anys	9	0	0	6	0	15
Total	25	30	18	21	14	108

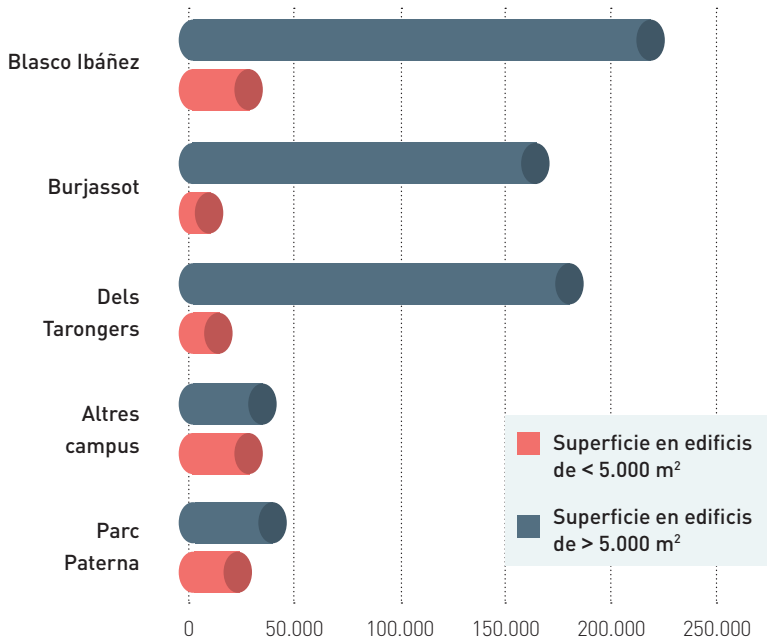
Font: Catàleg d'espais de la UV.

Figura 5.6
Nombre d'edificis per antiguitat



Font: Catàleg d'espais de la UV.

Figura 5.7
Superfície construïda segons les dimensions dels edificis



Font: Catàleg d'espais de la UV.

Taula 5.19
Nombre d'edificis i superfície construïda segons les dimensions dels edificis

Campus	Edificis	Nre. edificis < 5.000 m²	Nre. edificis > 5.000 m²	Superfície en edificis de < 5.000 m²	Superfície en edificis de > 5.000 m²
BLASCO IBÁÑEZ	25	12	14	28.327	213.479
BURJASSOT	30	17	13	8.631	157.001
DELS TARONGERS	18	6	12	16.172	174.236
ALTRES ESPAIS	21	18	3	25.201	27.429
PARC CIENTÍFIC PATERNA	14	10	4	20.155	31.447
Total	108	63	46	98.486	603.592

Font: Catàleg d'espais de la UV.

La data de construcció dels edificis és un factor fonamental respecte a les despeses de manteniment que es generen, a pesar que l'edifici s'haja reformat o remodelat. Segons l'antiguitat de la construcció, la UV té la distribució que es detalla en la **Taula 5.18** i **Figura 5.6** dels seus edificis.

Una altra qüestió a considerar és la grandària dels edificis. El 86% de la superfície construïda en la UV correspon a edificis de grans dimensions, de més de 5.000 m². En la taula següent es presenta el nombre d'edificis i la superfície construïda per campus, segons les seues dimensions. **[Taula 5.19 i figura 5.7]**

Per a realitzar una aproximació al cost de manteniment d'aquests espais es pren com a referència el document *Manteniment d'edificis*, de l'Escola Politècnica Superior d'Edificació de Barcelona (EPSEB). En les conclusions d'aquest document es presenten uns valors de referència dels costos de manteniment segons l'ús de l'edifici, que actualitzats amb la variació de l'Índex general de Preus al Consum (IPC) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), des de gener de 2010 a abril de 2022, queden de la manera següent:

- Edificis docents o culturals amb obertura al públic: 22,99 €/m²
- Edificis d'oficines: 15,32 €/m²

En la **Taula 5.20** es presenta la superfície construïda de cada tipus en la UV i la valoració del seu cost de manteniment.

Però tot aquest patrimoni amb un manteniment que recau exclusivament sobre els mateixos pressupostos de la UV, és al seu torn un actiu de gran valor per a la UV, però també per al conjunt de la societat valenciana.

La UV disposa d'edificis i infraestructures catalogats com a béns d'interès cultural (BIC) o com a béns de rellevància local (BRL), a la disposició de la comunitat universitària però també del conjunt de la societat valenciana (que recorre a ells per a la realització de múltiples activitats).

En aquest sentit, el patrimoni de la UV és una clara font d'avantatge competitiu (inassolibles molts d'ells per a la resta del SUV) i per això es considera una fortalesa de la UV. Hi destaquen alguns edificis i infraestructures singulars, com:

- Edifici de la Nau: espai històric declarat d'interès cultural (BIC)
- Jardí Botànic: espai històric declarat d'interès cultural (BIC)
- Edifici de Rectorat (BRL)
- Facultat de Medicina i Odontologia (BRL)
- Facultat de Psicologia i Logopèdia (BRL)
- Facultat de Geografia i Història (BRL)
- Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació (BRL)
- Col·legi Major Lluís Vives (BRL)
- Palau Cerveró (BRL)
- Equips científics de recerca d'alta tecnologia
- Biblioteques històriques, amb incunables i documents històrics
- Instal·lacions esportives
- Etc.

Com una qüestió rellevant és necessari considerar la falta d'ajudes i de consideració per part de les administracions públiques per a compensar els recursos extraordinaris que suposa el manteniment d'aquesta mena d'infraestructures, o les dificultats i limitacions en els processos de tràmits i llicències quan s'aconsegueixen ajudes diverses per a la inversió en infraestructures.

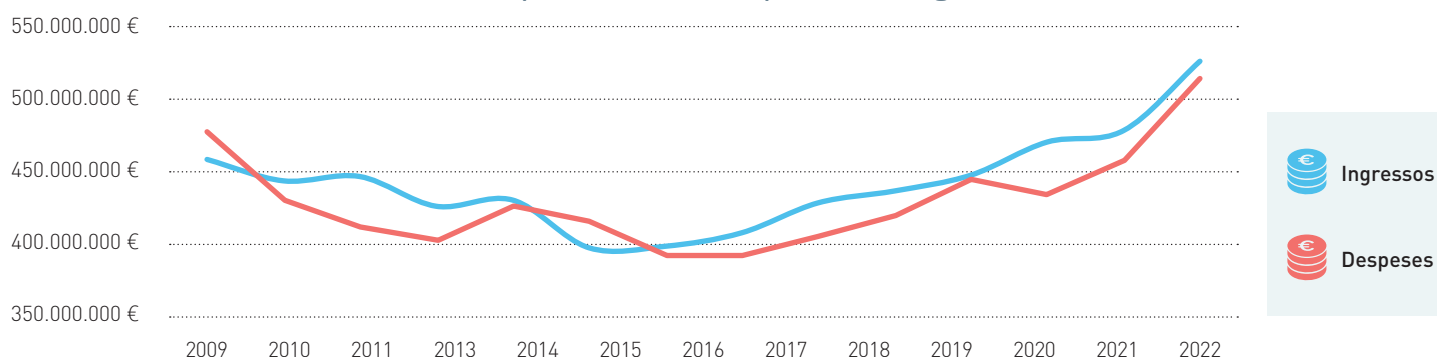
Això, que ocorre no sols en les infraestructures amb protecció patrimonial sinó en totes les altres actuacions, suposa una enorme lentitud en qualsevol procés de construcció de noves infraestructures o d'obres de reposició, manteniment i millora de les actuals. La Llei de contractes del sector públic (LCSP) estableix tota una sèrie de garanties que allarguen el procés de qualsevol actuació que es necessite escometre. Però, a més, l'efecte embut dels serveis municipals en el tema de llicències, o fins i tot l'autorització del Servei de Patrimoni en actuacions sobre edificis qualificats

Taula 5.20
Aproximació al cost de manteniment dels edificis de la UV

Tipus d'espai	Superfície construïda	Cost/m ²	Cost total
Superfície construïda d'ús docent o cultural	632.927	22,99 €	14.550.991,73 €
Superfície construïda d'ús administratiu	69.151	15,32 €	1.059.393,32 €
Total	702.078		15.610.385,05 €

Font: Informe sobre espais i infraestructures de la UV, març 2022, Servei d'Anàlisi i Planificació.

Figura 5.8
Evolució de la liquidació de les despeses i els ingressos de la UV



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

com a béns de rellevància local (BRL), o béns d'interès cultural (BIC), són un greu problema a l'hora de donar resposta a les necessitats concretes. A més de suposar un problema afegit a l'hora de concórrer a fons europeus de finançament per a infraestructures, per la dificultat de complir els terminis de justificació que es necessiten. [Taula 5.21]

Taula 5.21
Fortaleses i debilitats relatives
a les Infraestructures

Situacions clau	
La grandària i el valor del patrimoni de la UV aconsegueix una dimensió que es correspon amb el seu pes i importància dins del SPUV. (INF-F1)	FORTALESA
Antiguitat de les infraestructures de la UV. (INF-D1)	DEBILITAT
Dèficit de manteniment preventiu a causa del deficient finançament de la Generalitat. (INF-D2)	DEBILITAT
Dificultat per a les intervencions estructurals per la burocràcia i la falta de respostes àgils en llicències municipals, sistemes de contractació de la LCSP. (INF-D3)	DEBILITAT

Font: elaboració pròpia.

5.1.3 Pressupost

El factor condicionant clau per a la definició del PEUV 2023-2026 és el pressupost que ha de donar-li cobertura.

L'evolució pressupostària de la UV està totalment condicionada pel pressupost d'ingressos que, al seu torn, ve marcat per les transferències que es reben de la Generalitat, sobretot de les transferències corrents. Les despeses s'ajusten a uns ingressos que durant més d'una dècada es caracteritzen per les retallades i pel desfasament, cada vegada major, del finançament que rep cada universitat pública respecte al seu vertader pes dins del SPUV.

En el cas de la UV, la revisió conjunta d'ingressos i despeses es recull en les **Figures 5.8 i 5.9**.

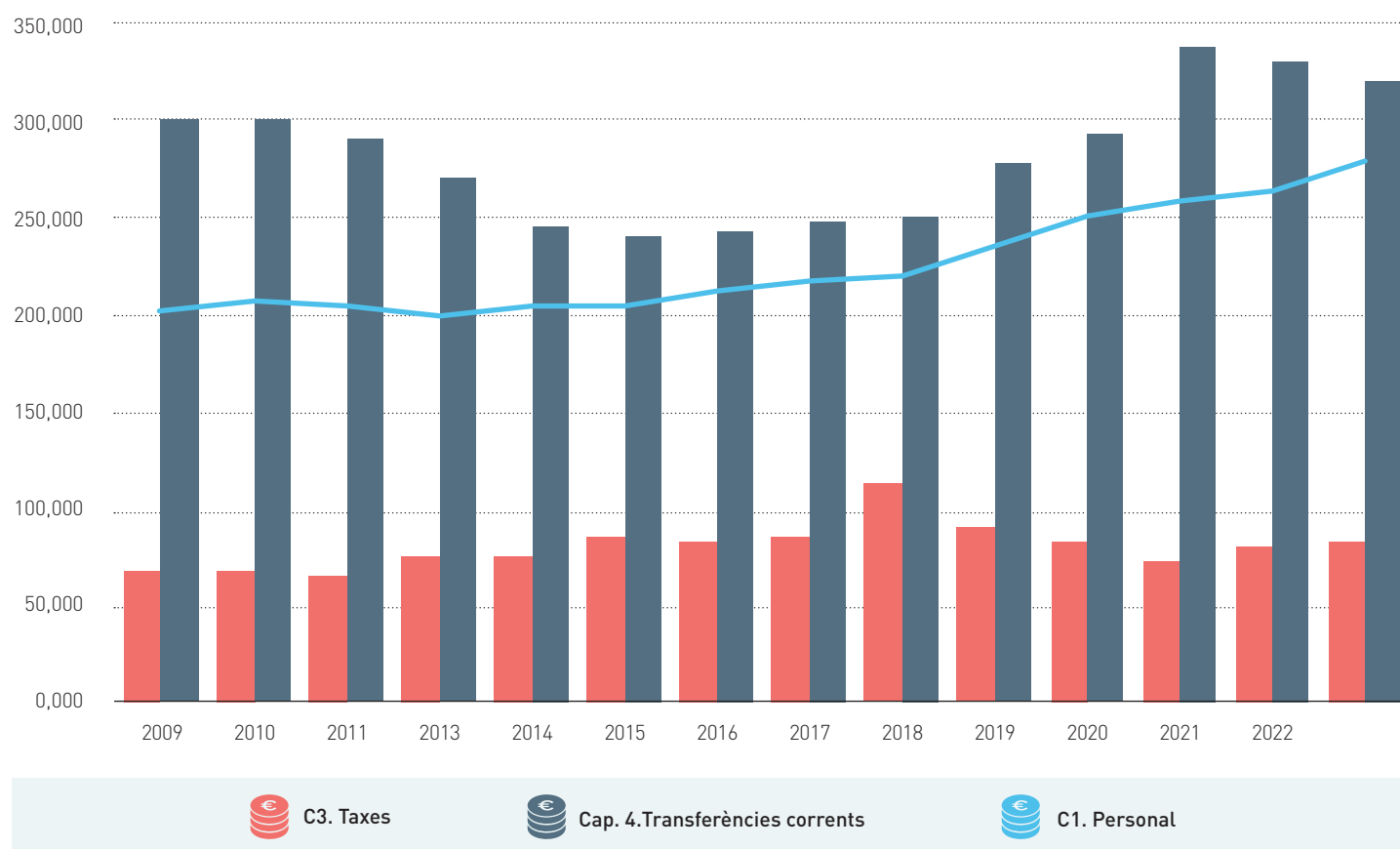
Respecte a les despeses, s'observa un creixement considerable de les despeses de personal, que en 14 anys han passat de 204 milions d'euros a 279 milions, bàsicament per les pujades salarials que s'estableixen pel govern d'Espanya cada any per als empleats públics i per l'evolució natural dels costos CNEA del capítol 1⁷.

En analitzar l'evolució del pressupost en el període 2009-2021, és important aclarir les distorsions de certs fets conjunturals (com els 45 milions d'euros que es van rebre de la Generalitat en 2022 per al pagament de l'amortització dels bons del Pla d'inversions de 1997, que augmenten la xifra de despeses i d'ingressos en aquest import de manera artificial).

[7] Costos generats pels Canvis Normatius Estatals i Autonòmics, que incideixen en els costos de capítol 1 de les universitats públiques.

Figura 5.9

Evolució de les despeses de personal, ingressos per taxes i per transferències corrents de la liquidació dels pressupostos de la UV



Font: Documents de Comptes Anuals de la Universitat de València.

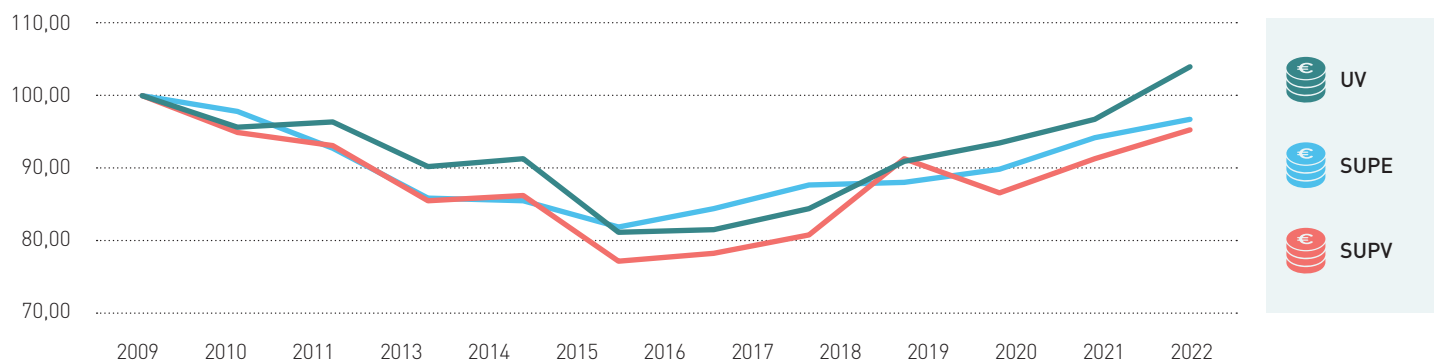
Quant als ingressos, els preus públics van augmentar considerablement durant la primera meitat del període (de 2009 a 2014) i representaven en 2014 el 23,5% dels ingressos. En la segona meitat del període analitzat, es va produir la disminució dels ingressos per preus públics, cosa que va suposar que en 2022 els ingressos per preus públics representaren tan sols el 15,2% del total d'ingressos. L'import de les transferències va patir una retallada molt significativa entre 2010 i 2019, encara que en 2020 va recuperar els valors absoluts de l'inici del període. Cal tenir en compte que aquestes dades representen els valors de cada anualitat en euros corrents, sense aplicar cap actualització del valor mitjançant coeficients que corregisquen la influència de la inflació de cada període.

Si es compara l'evolució del pressupost de la UV amb la resta d'universitats de sistema públic espanyol i valencià, s'observa una tendència de creixement dels ingressos en la UV a partir de 2018.

L'any 2020 és singular perquè es produeixen dos fets puntuals que eleven de forma conjuntural el pressupost d'ingressos d'aquest exercici. La pandèmia de la covid-19 va activar aquest any els fons per a ajudes covid-19 del Govern d'Espanya, dels quals la UV va aconseguir rebre 9,7 milions gràcies a la seua diligència per a tramitar les sol·licituds i justificar despeses. D'altra banda, per interès pressupostari de la Generalitat en els últims dies de l'exercici 2020, la UV va rebre a compte 20,8 milions de l'anualitat del conveni de deute programat per a l'exercici 2021. Totes dues situacions justifiquen en gran manera els canvis de l'exercici 2019 a 2020 en el cas de la UV i en el cas del SPUV.

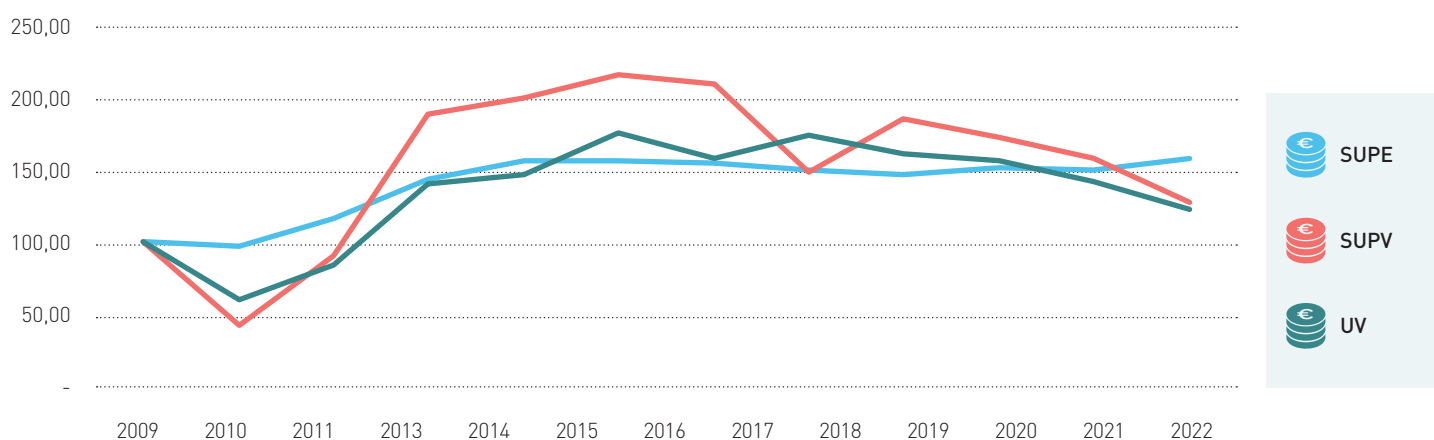
Un altre aspecte que s'ha de ressaltar, relacionat amb el que hem comentat, és la falta de control de la UV per a la gestió de la seua tresoreria. La Generalitat transfereix les mensualitats de la transferència ordinària i la resta de pagaments per transferència, segons els seus interessos i possibilitats. Quan rep diners d'algun FLA extraordinari

Figura 5.10
Evolució dels ingressos del SUPE, SPUV i UV en base 100



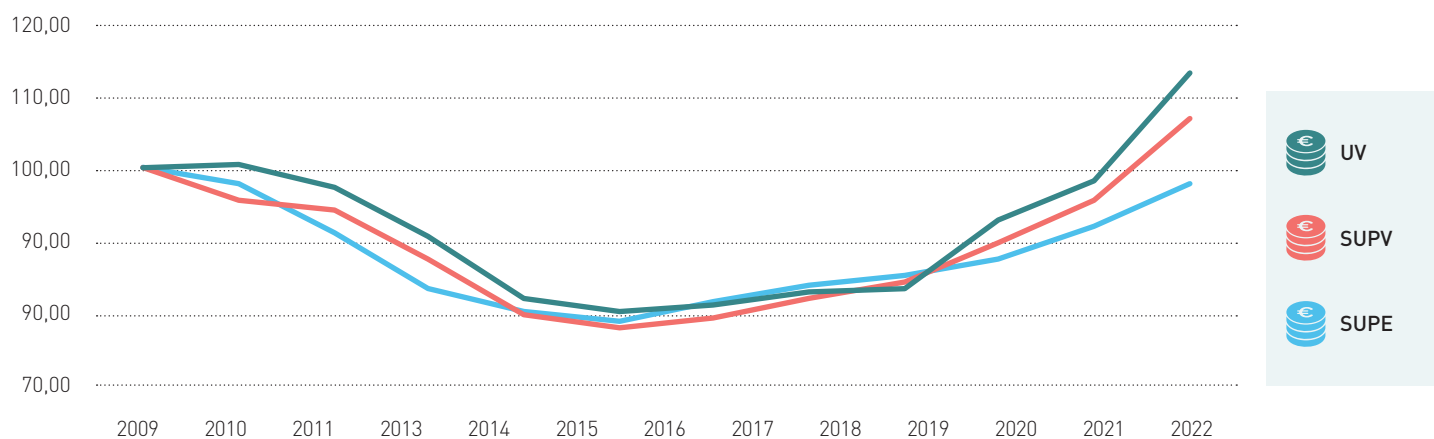
Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Figura 5.11
Evolució dels preus públics del SUPE, SPUV i UV en base 100



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

Figura 5.12
Evolució de les transferències corrents del SUPE, SPUV i UV en base 100



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.

s'abonen de colp diversos pagaments, mentre que de manera habitual la demora assoleix diverses mensualitats. [Figures 5.10, 5.11 i 5.12]

La política de reducció de taxes de la Generalitat en els últims anys ha produït un desplaçament dels ingressos per taxes als ingressos per transferència, amb un impacte nul sobre el pressupost d'ingressos totals, perquè la pèrdua d'ingressos per taxes que suporten les universitats per l'aplicació d'aquestes decisions del Consell s'equilibren amb una línia específica de compensació per reducció de taxes. [Taula 5.22]

Taula 5.22
Fortaleses i debilitats relatives
a la situació pressupostària de la UV

Situacions clau	
Eficàcia de la UV per a gestionar quan apareixen possibilitats d'ingressos extraordinaris per fons o ajudes públiques (com el cas dels fons covid-19 que va habilitar en govern d'Espanya). (RP-F1)	FORTALESA
Falta de control per a la gestió de tresoreria. Es depèn dels interessos i possibilitats de la Generalitat respecte a quan s'abonen els imports que corresponen segons els Pressupostos de la GVA. (RP-D1)	DEBILITAT
Creixement de les despeses de personal vinculat a la dimensió de l'activitat de la UV que no es compensa amb un finançament vinculat al nombre d'estudiants, a causa de no disposar d'un PPF per al SPUV. (RP-D2)	DEBILITAT
Menys despesa total disponible a causa de la reducció del finançament durant el període 2009-2019, que limita la possibilitat d'atendre les necessitats d'inversió. (RP-D3)	DEBILITAT

Font: elaboració pròpia.

5.2 El sistema de governança de la Universitat de València

Els sistemes de governança de les universitats públiques es veuran afectats per alguns canvis significatius que plan-teja la nova LOSU.

Tot i així, la fórmula de governança que s'aplica a la UV és i serà molt semblant a la de la resta d'universitats del SPUV i del SUPE, i és una diferència important respecte a les universitats privades amb què concorre en l'oferta de serveis de formació universitària.

Un fet que distingeix el SUPE de les organitzacions privades, fins i tot de les administracions públiques, és la importància que els col·lectius de treballadors i treballadores i d'usuaris i usuàries (estudiantat) tenen en la governança i el poder de què disposen en les estructures de presa de decisions.

Per això, és convenient conèixer els òrgans, les entitats o els grups de persones que integren o es relacionen amb la UV amb interessos en els resultats obtinguts en les activitats desenvolupades (docència, recerca, transferència, etc.). Aquests grups d'interès participen en les decisions de la universitat per les vies establertes i són destinataris dels resultats obtinguts en els diferents àmbits i de la rendició de comptes de la UV, per això és fonamental identificar i analitzar les necessitats i expectatives de cadascun d'ells.

Es pot fer una primera diferenciació entre els grups d'interès interns (formats per membres de la comunitat universitària) i externs (els membres dels quals majoritàriament formen part de la societat).

Grups d'interès interns:

- Estudiantat.
- Personal docent i investigador (PDI).
- Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS).
- Personal investigador (PI).
- Representants sindicals, tant laborals com estudiantils.

Grups d'interès externs:

- Resta del sistema educatiu.
- Futurs estudiants i el seu entorn familiar.
- Egressats.
- Empreses i institucions.
- Col·legis professionals.
- Govers (Generalitat, ajuntaments, etc.).
- Socis, aliances i proveïdors.
- Societat civil (moviments i agents socials).
- Mitjans de comunicació.

Els principals grups d'interès disposen de diferents vies de participació en la gestió universitària. Els òrgans de govern representen una de les vies de participació de la comunitat universitària i de la societat en la presa de decisions i en el desenvolupament d'iniciatives per a la millora universitària.

Taula 5.23
Òrgans de govern i participació dels diferents collectius

	PDI	PTGAS	PI	Estudiants	Societat
Consell de Direcció	X	X		X	
Consell de Govern	X	X	X	X	X
Claustre	X	X	X	X	
Consell Social	X	X		X	X
Comissions	X	X	X	X	
Juntes de centre	X	X	X	X	
Consells de departament	X	X	X	X	
Consells d'instituts	X	X	X	X	

Font: elaboració pròpia.

La **Taula 5.23** presenta els principals òrgans de govern i la participació que hi tenen els diferents col·lectius.

A més, la Universitat disposa d'altres vies de participació, com ara les associacions d'estudiants, la Sindicatura de Greuges o la bústia de suggeriments, queixes i felicitacions.

Finalment, la Universitat té l'obligació de retre comptes a la comunitat universitària i a la societat en general. Les principals vies per a la difusió dels seus resultats són el portal de transparència, els comptes anuals, els indicadors de qualitat de les titulacions, l'Informe de gestió de la rectora al Claustre, les diferents auditories a què està obligada, etc.

Per al compliment de totes les seues funcions, la UV s'organitza en departaments, facultats, una escola tècnica superior, instituts universitaris, col·legis majors, i tots aquells centres, serveis i unitats que són necessaris. **[Taula 5.24]**

A més, la UV compta amb les fundacions següents: Fundació General, Fundació Universitat Empresa, Fundació Lluís Alcanyís, Fundació Parc Científic i Centre d'Idiomes.

De la mateixa manera que la rectora o el rector és elegida per la comunitat universitària, les direccions de departament, deganats, direcció d'escola tècnica i direccions d'instituts són elegits per les seues pròpies comunitats, i això els legitima en l'exercici de les seues funcions. Tot això requereix un sistema de governança basat en la cogovernança, la cerca de consensos i la rendició de comptes. I en aquestes línies la UV disposa d'una àmplia trajectòria, fins i tot d'una cultura molt consolidada entre la seua comunitat universitària.

Tot i ser molts els avantatges d'aquest model de governança, hi ha també riscos que cal considerar: és més probable que els llocs i els equips electes dels diferents nivells siguin més

permeables a la pressió dels grups interns que si la seua reelecció no depenguera d'aquests grups, si les campanyes electorals han sigut disputades és molt probable que això deixi conseqüències en el clima i ambient de govern, o que la falta d'incentius per a les tasques de gestió (comparades amb les de recerca, sobretot) generen problemes per a trobar persones disposades a assumir aquestes responsabilitats. Tots aquests riscos no són específics de la UV, on la situació en aquests aspectes no és especialment problemàtica.

L'òrgan de govern més rellevant, per les competències que té atribuïdes, és el de rectora/rector. Que, al seu torn, a través de resolució de delegació de competències, trasllada diverses parts de la gestió ordinària als vice-rectorats que conformen majoritàriament el Consell de Direcció. **[Figura 5.13]**

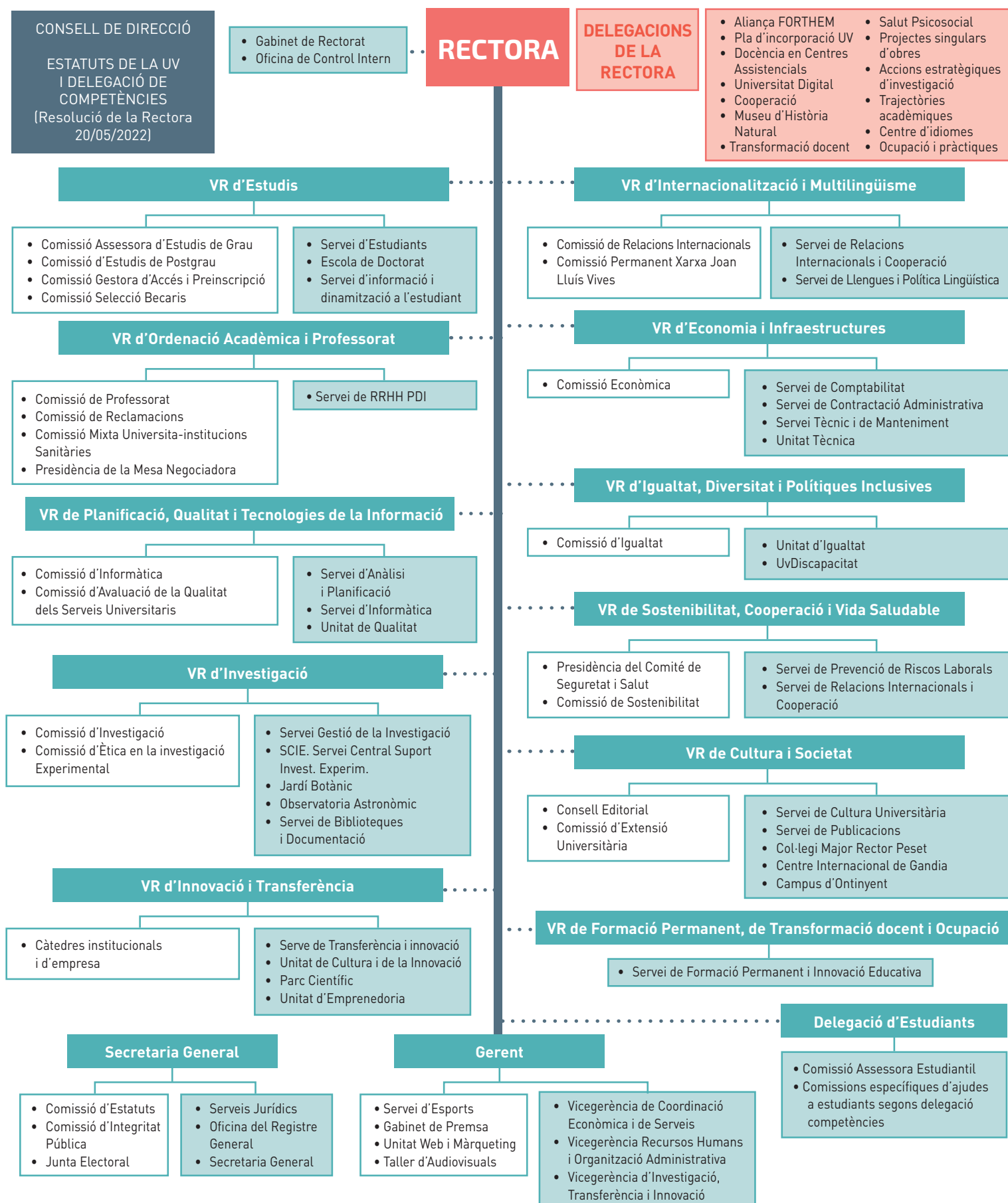
Taula 5.24
Estructura de la Universitat de València

Facultats:17	Jardí Botànic: 1
Escola Tècnica Superior: 1	Observatori Astronòmic: 1
Escola de Doctorat:1	Clíniques universitàries: 6
Departaments: 84	Biblioteques i arxius: 13
Instituts i centres de recerca: 25	Serveis generals i altres unitats: 15
- Propis: 13	
- Mixtos: 3	Serveis centrals administratius i econòmics: 16
- Interuniversitaris: 6	
- Adscrits: 3	Col·legi major: 1
Estructures de recerca interdisciplinària (ERIS): 3	Centres adscrits: 3

Font: Informe de gestió de la rectora.

Figura 5.13

Organigrama funcional del Consell de Direcció de la UV d'acord amb els Estatuts de la UV i la delegació de competències (Resolució de la rectora 20/05/2022)



Font: Estatuts de la Universitat de València i delegació de competències (Resolució de la rectora de 20 de maig de 2022).

Precisament, aquests vicerektorats exerceixen l'autoritat sobre una sèrie de serveis administratius i seran els encarregats de desplegar el PEUV 2023-2026. [Taula 5.25]

Taula 5.25
Fortaleses i debilitats relatives a la governança de la UV.

Situacions clau	
Model de gestió basat en la cogovernança, la participació i la transparència. (GOV-F1)	FORTALESA
Estructura funcional de vicerektorats amb capacitat d'abordar els aspectes crítics per al desplegament del PEUV 2023-2026. (GOV-F2)	FORTALESA

Font: elaboració pròpia.

5.3 Resultats en docència

L'anàlisi dels resultats en docència s'analitza a través de diferents paràmetres, com és ara:

- La capacitat d'atracció de la UV respecte del seu entorn més específic. S'analitzen les eleccions que pren l'estudiantat a l'hora de triar una universitat o una altra per a realitzar els seus estudis.
- La productivitat mesurada en termes del nombre d'estudiants que acaben els estudis, com a indicador de qualitat de la docència.
- Las decisions que pren l'estudiantat que reflecteixen una certa fidelització, com el nombre d'estudiants de grau que decideixen continuar els estudis de màster a la UV.
- La inserció laboral dels egressats.

5.3.1 Capacitat d'atracció

Un indicador clar de la reputació i la capacitat d'atracció d'una universitat és la ràtio entre el nombre de places ofertes i el nombre d'estudiants que trien una titulació d'aquella universitat com a primera opció.

En la Taula 5.26 s'analitzen de manera concreta les dades només del SPUV. Es mostren percentatges d'ajust oferta-demanda superiors al 100% en totes les universitats públiques valencianes i s'observa un clar lideratge de la UV (amb un 217,21%).

La Taula 5.27 presenta las notes de tall en l'últim curs 2022-2023, on es mostra com els estudis de Medicina i alguns dobles graus se situen en els llocs més destacats. També s'ha de remarcar que, de les deu primeres titulacions amb nota de tall més alta, cinc són títols de la UV.

5.3.2 Productivitat (egressats)

Un aspecte rellevant sobre els estudis té a veure amb el nombre d'estudiants egressats (que finalment acaben els seus estudis i obtenen el títol cada any). Es considera un indicador de qualitat de la docència i del bon ús dels recursos públics.

En l'estudi de l'INJUVE sobre la joventut a Espanya 2021 preocupava l'elevada taxa d'abandó dels joves en tots els cicles formatius. Quan una estudiant o un estudiant abandona els estudis, la societat perd la inversió en capital humà que havia realitzat en aquella persona fins aquell moment.

Els motius per a l'abandó poden ser diversos: des de problemes financers fins a una pobra preparació prèvia

Taula 5.26
Oferta i demanda de les universitats públiques valencianes. Curs 2022-2023

Universitat	Oferta	Sol·licituds 1a opció	Ajust oferta-demanda	Adjudicades	Vacants
UA	5.810	8.507	146,42%	5.757	53
UJI	2.983	3.721	124,74%	2.980	3
UMH	2.740	4.988	182,04%	2.721	19
UPV	5.807	8.591	147,94%	5.711	96
UV	9.180	19.940	217,21%	9.178	2
TOTAL	26.520	45.747	172,50%	26.347	173

Font: Informe 2022 – 2023 de la Comissió Gestora dels Processos d'Accés i Preinscripció Universitària. Direcció General d'Universitats de la Generalitat Valenciana. Servei de Regulació Universitària.

Taula 5.27

Titulacions amb notes de tall més elevades. Curs 2022-2023

Titulació		Nota (juny)
Doble grau en Física i Matemàtiques-UV (175)	UV	13.624
Doble grau en Enginyeria Informàtica i Matemàtiques-UPV (265)	UPV	13.504
Grau en Medicina per la Universitat de València (132)	UV	13.435
Grau en Medicina per la Universitat Miguel Hernández d'Elx (519)	UMH	13.43
Grau en Medicina per la Universitat Jaume I de Castelló (432)	UJI	13.356
Grau en Enginyeria Aeroespacial per la Universitat Politècnica de València (209)	UPV	13.336
Grau en Bioquímica i Ciències Biomèdiques per la Universitat de València (154)	UV	13.289
Grau en Física per la Universitat de València (134)	UV	13.202
Doble grau en Administració i Direcció d'Empreses i Matemàtiques-UPV (264)	UPV	13.184
Grau en Odontologia per la Universitat de València (143)	UV	13.121

Font: Informe 2022 – 2023 de la Comissió Gestora dels Processos d'Accés i Preinscripció Universitària. Direcció General d'Universitats de la Generalitat Valenciana.

(correlacionada negativament amb les notes de tall), passant per un desengany de l'estudiant sobre el que oferia la carrera o per un ambient poc motivador.

Si el nombre d'estudiants en el conjunt del sistema universitari es redueix, és evident que també disminuirà el nombre d'egressats. Per això, s'analitzen les xifres en funció d'un període base que analitza com evolucionen els números en cada institució o grup, prenent com a referència la seua posició 100 en el període base (en aquest cas el curs 2015-2016).

Si s'analitza l'evolució del nombre d'egressats de grau, s'observa com la UV està en una posició molt més favorable que l'SPUV i millor que el conjunt del SUV.

També crida molt l'atenció la situació que es produeix en el curs 2019-2020, amb un repunt generalitzat en tots els àmbits després d'una tendència a la baixa en els anys anteriors. El curs 2019-2020 va ser singular, per la transició a la docència i l'avaluació en línia a causa de la pandèmia, en un escenari totalment diferent al de la docència presencial.

Egressats de grau [Figura 5.14]

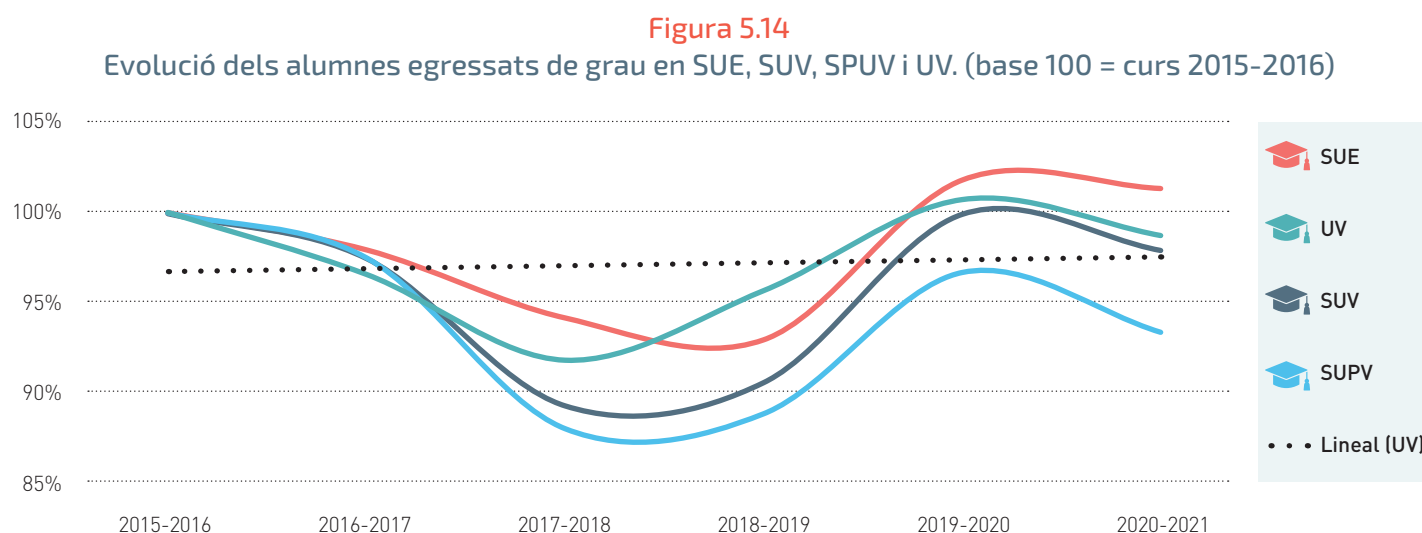
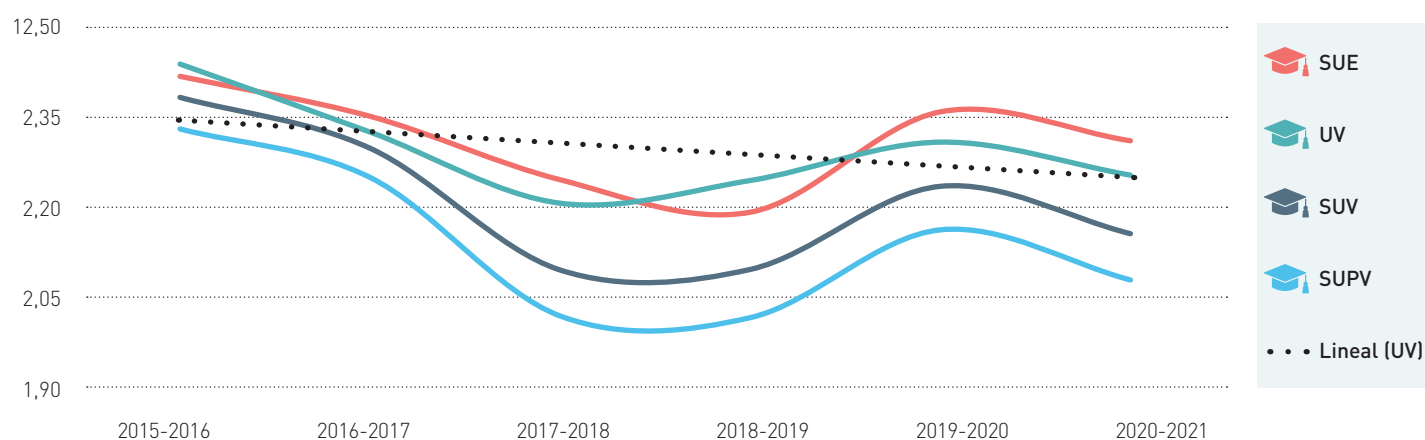


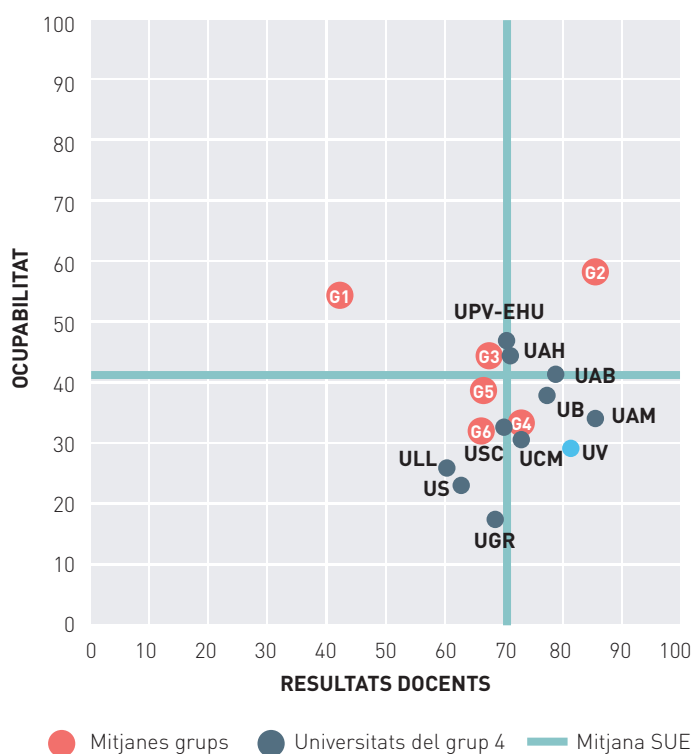
Figura 5.15
Evolució dels alumnes egressats de grau per professor equivalent a temps complet, en SUE, SUV, SUPV i UV



Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIUI). Ministeri d'Universitats.

En la **Figura 5.15** s'observa una tendència decreixent del nombre d'egressats de grau per professor equivalents a temps complet. La UV se situa per damunt del SUV i del SUPV.

Figura 5.16
Acompliment docent mitjà



Font: Anàlisi estratègica de la UV: Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV, 2019, IVIE.

Taxa de fidelització de màster

La taxa de fidelització dels màsters representa el percentatge d'estudiants de màster que han cursat els estudis de grau en la mateixa universitat. A la UV, en el curs 2021-2022, va ser globalment del 50,7%.

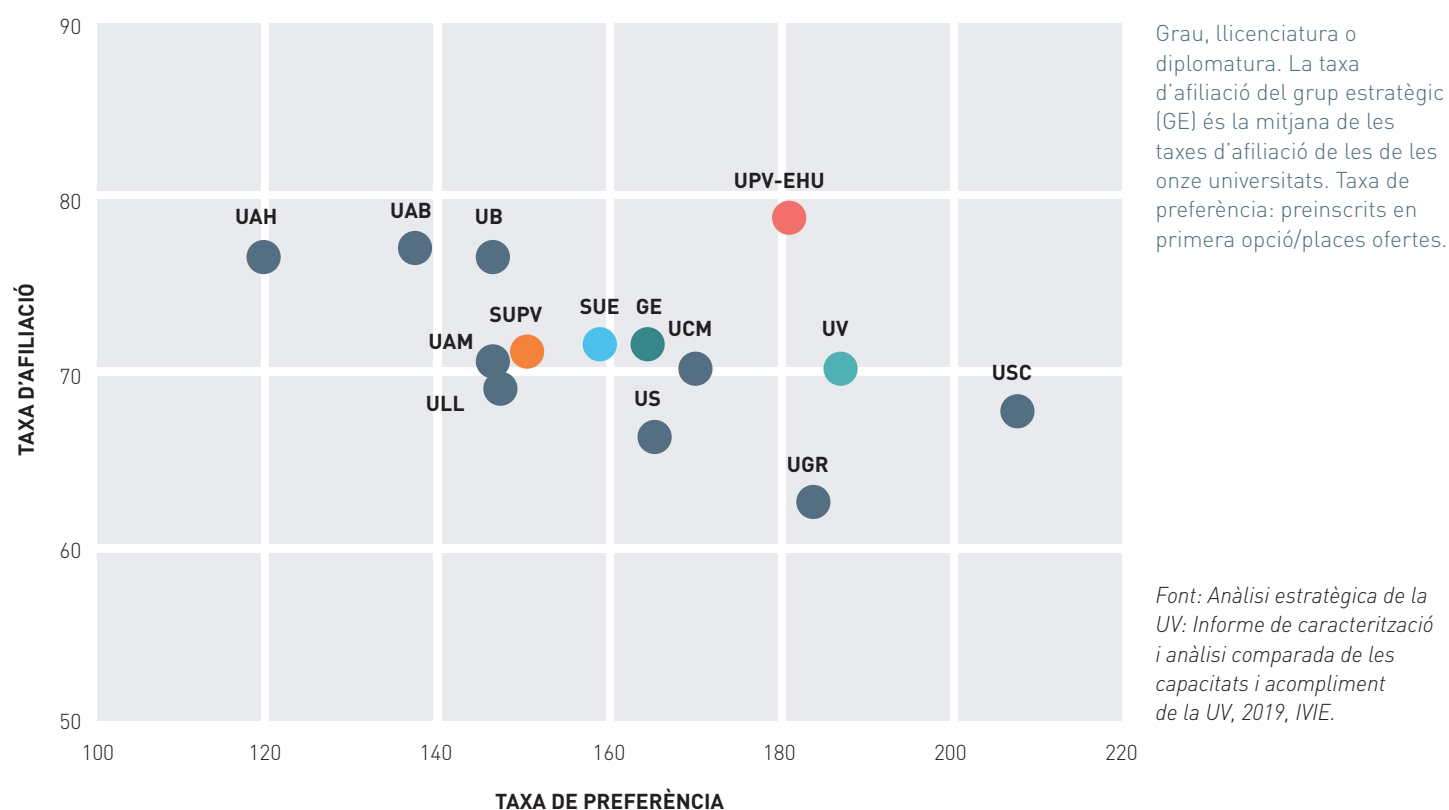
No es disposa de dades desagregades per titulació per a poder comparar la UV amb altres universitats, però tenir una taxa tan elevada a la UV (sobretot en màsters no habilitants) és un bon indicador de la reputació entre l'estudiantat de la UV. L'estudiant ja coneix la universitat i el valor de la seua formació i decideix continuar-hi vinculat, enfront d'altres opcions.

5.3.3 Resultats docents (rendiment, èxit i avaluació)

En l'informe de l'IVIE *Anàlisi estratègica de la UV – Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV en docència*, realitzat el 2019, els autors situaven la UV en el grup estratègic de grans universitats generalistes metropolitanes (grup 4) de l'estat espanyol. També indicaven que la UV aconsegueix un bon rendiment en resultats docents (la segona millor del grup), però que obté resultats per sota de la mitjana del SUE en ocupabilitat. **[Figura 5.16]**

Figura 5.17

Taxa d'afiliació versus taxa de preferència de les titulacions de grau



En les anàlisis que es deriven de les dades del Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU) del Ministeri d'Universitats, durant el període de 2015/2016 a 2020/2021, s'observa una situació de la UV clarament millor que la del SUE, SUV i SPUV, en tots els paràmetres (taxa de rendiment, taxa d'èxit i taxa d'avaluació dels estudis de grau i dels estudis de màster). Per això, es pot considerar la qualitat de la docència de la UV, mesurada en resultats docents, per damunt del conjunt de sistemes als quals pertany, d'acord amb els principals indicadors revisats.

5.3.4 Inserció laboral

En l'informe de l'IVIE *Anàlisi estratègica de la UV – Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV en docència* de 2019, els autors analitzaven la taxa d'afiliació dels egressats de 2014 als 4 anys d'obtenir el títol enfront de la demanda de titulacions dels estudiants (curs 2019-2020) i conclouien que la UV té un bon atractiu en el demanda d'estudis, amb una taxa de prefe-

rència superior al 190% sobre l'oferta de places (en aquell període), i que la seua capacitat d'ocupabilitat se situa entorn de la mitjana del SUE. Els millors resultats d'ocupabilitat s'observen en universitats situades a Madrid, Barcelona i el País Basc, àrees amb unes condicions industrials i socio-econòmiques més favorables. [Figura 5.17]

En el mateix informe, s'indicava que l'ocupabilitat dels egressats està fortament influïda per les condicions socio-econòmiques de l'àrea on se situa la universitat.

En les dades d'afiliació, el primer any s'ha de tenir en compte que un 29% dels egressats de grau de la UV continuen estudis de màster i no s'incorporen al mercat laboral. Els estudiants que estan ocupats un any després de diplomar-se se situa al voltant del 40%, 5 punts per sota que la mitjana del SUV i 9 per sota de la mitjana del SUE. Al cap de quatre anys, aquesta diferència s'acurta. És important ressaltar el caràcter d'universitat generalista de la UV i l'elevat pes de les humanitats i ciències socials respecte de la resta.

Taula 5.28

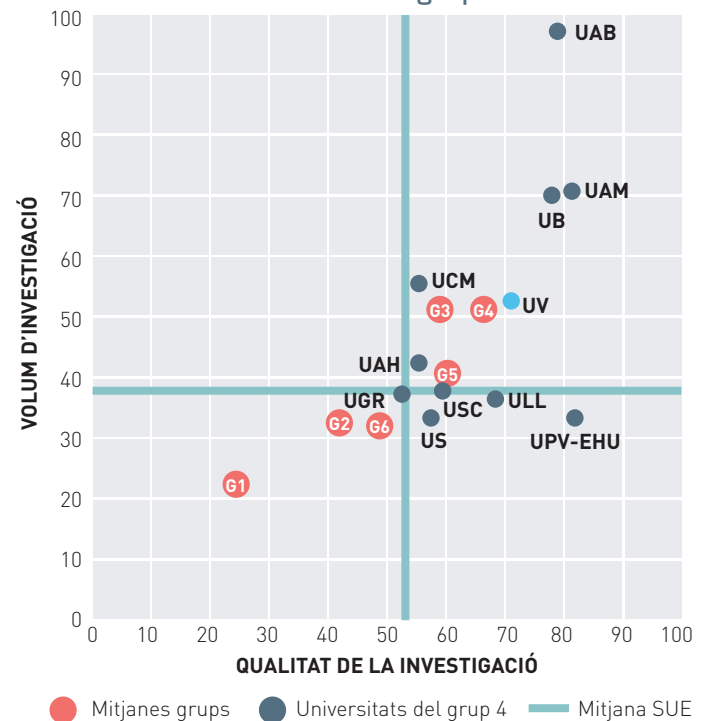
Fortaleses i debilitats relatives als resultats en la docència de la UV

Situacions clau	
Bona posició en atracció d'estudiantat. Percentatge de sol·licituds en primera opció, sobre oferta, molt superior al del SPUV. (RD-F1)	FORTALESA
Resultats en indicadors de qualitat de docència molt superiors a la mitjana del SUE, SUV i SPUV. (RD-F2)	FORTALESA
Taxa d'ocupabilitat general inferior a les mitjanes del SUE, SUV i SPUV, pel seu caràcter generalista i per la incidència del teixit econòmic de la CV. (RD-D1)	DEBILITAT

Font: elaboració pròpia.

Figura 5.18

Rendiment mitjà per grup estratègic i universitat del grup 4



Font: Anàlisi estratègica de la UV: Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV, 2019, IVIE.

La **Taula 5.28** mostra un resum d'elements clau que es deriven de l'anàlisi dels resultats de docència de la UV.

5.4 Resultats en recerca

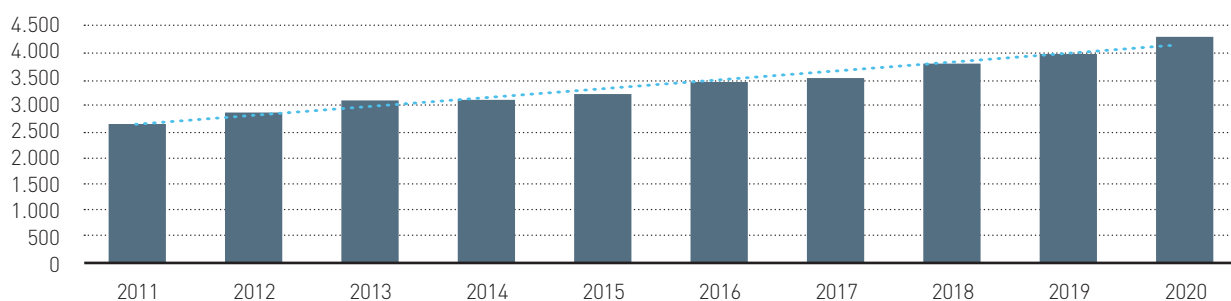
Respecte dels resultats de l'àmbit investigador, s'analiza en primer lloc la producció científica en termes de publicacions científiques. En l'informe de l'IVIE *Anàlisi estratègica de la UV – Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV en Recerca* de 2019, la UV se situa en la mitjana del seu grup estratègic de les grans universitats metropolitanes, tant en volum com en

qualitat de la producció científica, i per damunt de la mitjana del SUE en tots dos aspectes. La UV es veu superada per la UAB (Universitat Autònoma de Barcelona), UAM (Universitat Autònoma de Madrid) i UB (Universitat de Barcelona) en les dues dimensions, però amb un volum similar a la Universitat Complutense de Madrid (UCM) aconseguir una major qualitat relativa. La Universitat del País Basc (UPV-EHU) millora els resultats de qualitat, però amb un volum clarament inferior. **[Figura 5.18]**

De 2011 a 2020, la producció científica de la UV augmenta un 62,6%. Aquests bons resultats són equivalents als experimentats pels diferents grups de referència (SUE, SUV, SPUV). **[Figures 5.19 i 5.20]**

Figura 5.19

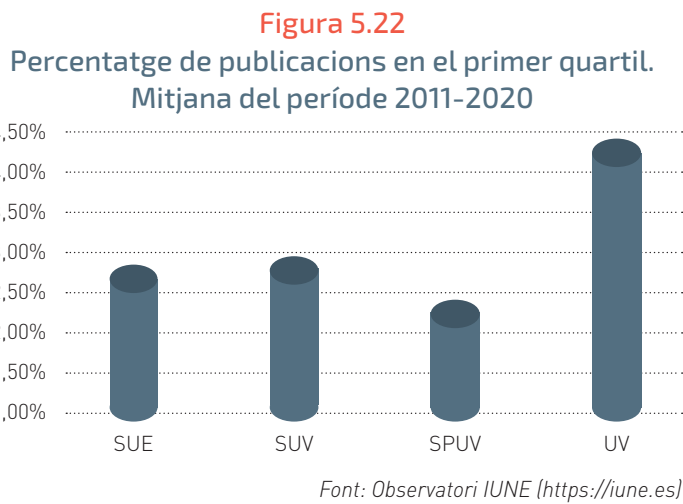
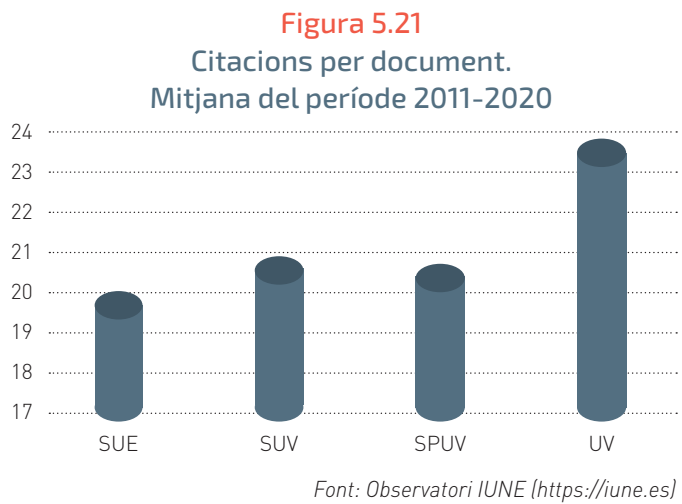
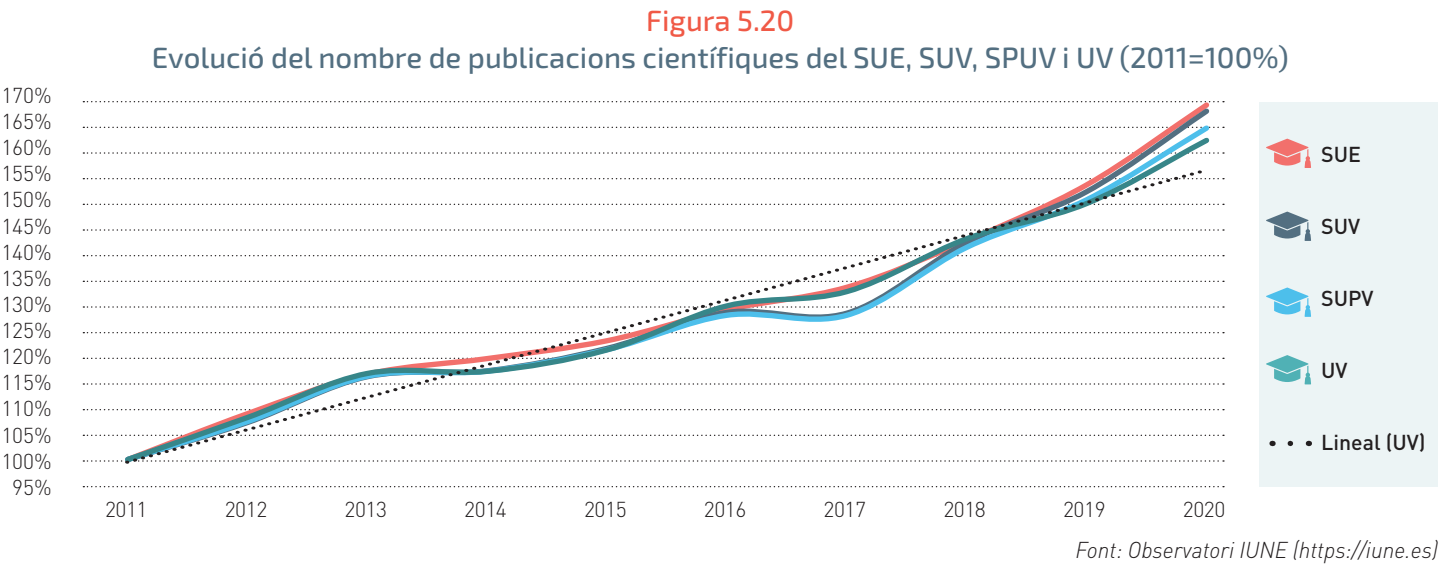
Evolució del nombre de publicacions científiques de la UV indexades en Web of Science



Font: Observatori IUNE (<https://iune.es>)

A continuació, s'analitza l'impacte i la qualitat de la recerca en termes de citacions. En el cas de les citacions per document, la UV torna a destacar respecte de la mitjana del SUE, SUV i SPUV. Aquest és un indicador de la qualitat i l'impacte de les publicacions del PDI de la UV. Si s'observa l'anàlisi per branques de coneixement, la UV destaca en Tècniques, Ciències Experimentals i Medicina. [Figures 5.21 i 5.22]

La captació de finançament es presenta mitjançant projectes, contractes, fons europeus, etc. Com es pot observar, el nombre de projectes de recerca del Pla Nacional, en termes totals, roman relativament estable en els 10 anys analitzats. I la UV té una evolució percentualment semblant durant aquest temps. S'ha de destacar que la UV és la que major nombre de projectes obté dins del SPUV i se situa normalment entre en 4t i 6è lloc a nivell nacional. [Taula 5.29]



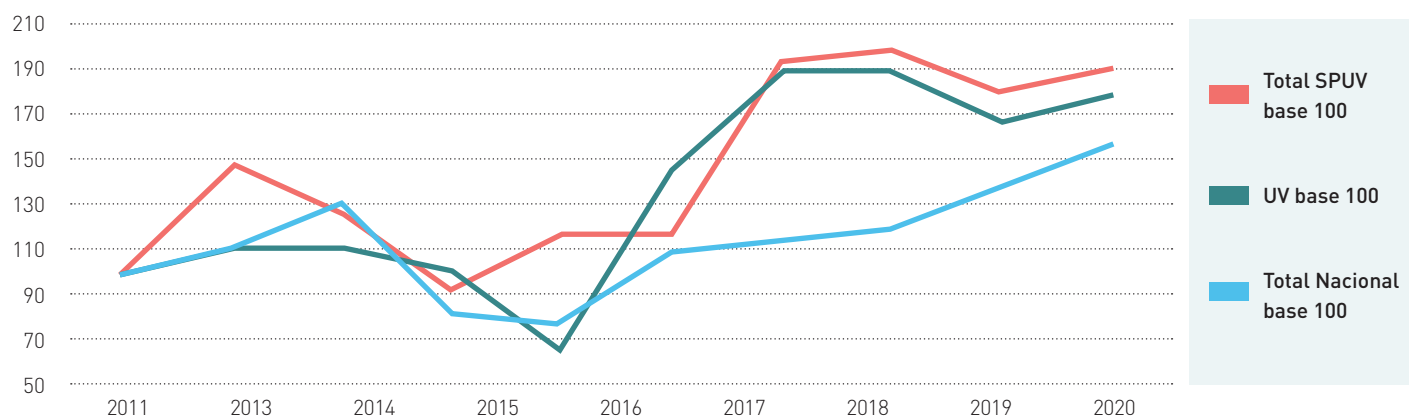
Taula 5.29
Projectes de recerca del Pla Nacional

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 UB	164	178	144	130	166	134	119	140	144	168
2 UCM	159	168	120	90	139	101	125	140	130	131
3 UGR	104	86	107	100	83	99	102	93	108	120
4 UAB	117	104	94	105	107	98	90	77	83	106
5 UAM	97	100	86	85	90	82	88	90	109	91
6 UV	100	91	101	81	91	79	93	85	86	97
Total nacional	2.431	2.379	2.223	1.917	2.227	2.009	2.114	2.187	2.194	2.376
Total SPUV	274	233	249	211	252	207	218	251	226	242

Font Observatori IUNE. Ministeri d'Economia, Indústria i Competitivitat.

Figura 5.23

Evolució dels projectes de recerca de programes marc de la Unió Europea del SUE, el SPUV i la UV (base 100 = 2011)



Font Observatori IUNE. (Ministeri d'Economia, Indústria i Competitivitat)

Respecte dels projectes de recerca de programes marc de la UE, l'evolució en base 100 es mostra en la **Figura 5.23**. En l'informe de l'IVIE s'indica que l'obtenció de finançament de fons europeus es va multiplicar per quatre de 2014 a 2019, superant el creixement de tot el grup de referència i

igualant el 2019 el finançament per professor obtingut per la UAB (la universitat amb millor resultat investigador). L'informe conclou que la tendència és positiva, però molt recent, i que encara no es pot considerar consolidada. **[Figura 5.24]**

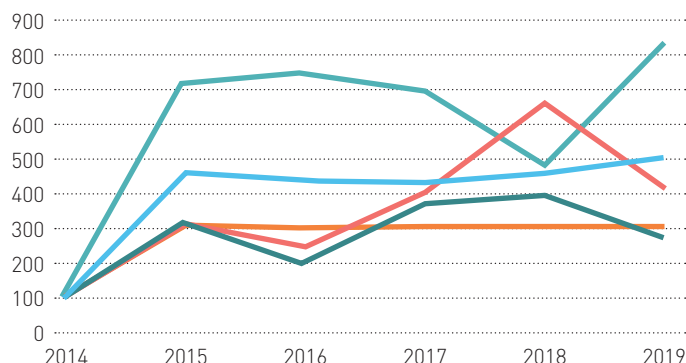
Figura 5.24

Projectes de recerca de la UV i grups de referència

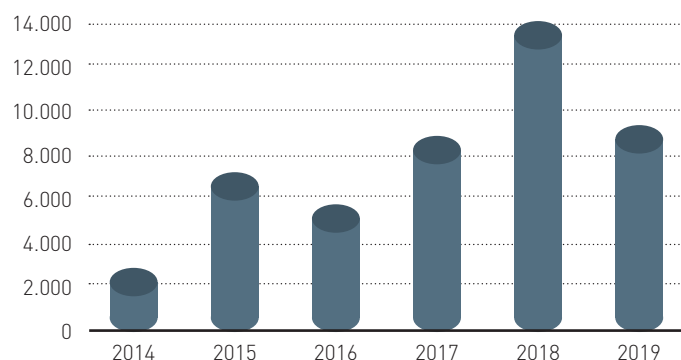
MAI = millor acompliment d'investigació (UAB) *PDI doctors ETC
Font: Comissió Europea (Dashboard H2020), Ministeri d'Universitats (Sistema Integrat d'Informació Universitària-SIIU v elaboració pròpia).



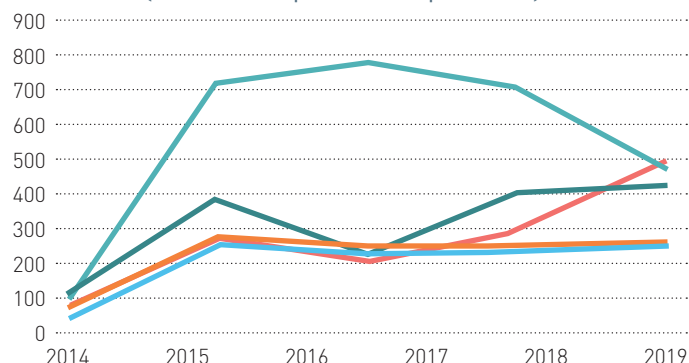
Evolució 2014-2019. UV i grups de referència.
2014 = 100 (milers d'euros)



Evolució 2014-2019. Universitat de València (milers d'euros)



Finançament per cada cent docents-investigadors doctors ETC.
Centres propis. UV i grups de referència. 2014-2018
(milers d'euros per cada cent professors).



Font: Anàlisi estratègica de la UV: Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV en recerca, 2019, IVIE.

La **Taula 5.30** mostra un resum d'elements clau que es deriven de l'anàlisi dels resultats de recerca de la UV.

5.5 Resultats en innovació i transferència

En l'informe de l'IVIE *Anàlisi estratègica de la UV – Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV – Innovació i transferència* de 2019, els autors destaquen que, tenint en compte els resultats en contractes, llicències i patents, la UV és una de les universitats del seu grup amb major capacitat d'ingressos per llicències i contractes d'R+D+I. Els resultats la situen per damunt de la mitjana del SUE en contractes, però lleugerament per sota en el registre de patents. **[Figura 5.25]**

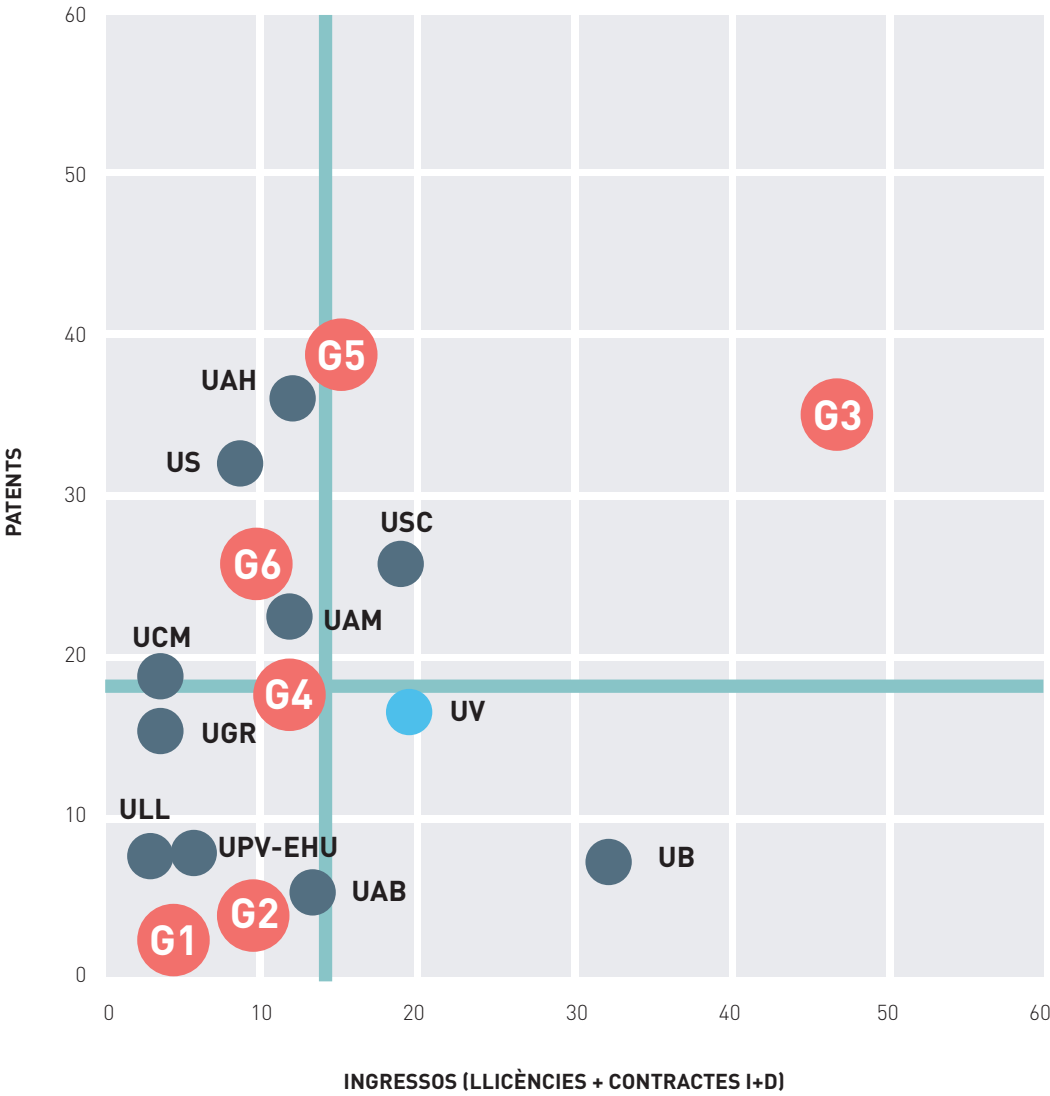
Taula 5.30
Fortaleses i debilitats relatives als resultats en la recerca de la UV

Situacions clau	
La UV se situa en la mitjana del seu grup estratègic, tant en volum com en qualitat de la producció científica, i, en qualitat, per damunt de la mitjana del SUE,SUV i SPUV. (RI-F1)	FORTALESA
La UV té el major nombre de projectes de recerca del Pla Nacional dins del SPUV. (RI-F2)	FORTALESA
En projectes de recerca del Programa Marc UE la UV està per davall de la mitjana del SPUV. (RI-D1)	DEBILITAT

Font: elaboració pròpia.

Figura 5.25
Rendiment mitjà per grup estratègic i universitat del grup 4

- Mitjanes grups
- Universitats del grup 4
- Mitjana SUE



Font: Anàlisi estratègica de la UV: Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV, 2019, IVIE.

L'evolució del nombre de contractes ha continuat creixent en els últims anys. [Taula 5.31]

I l'evolució dels ingressos per llicència es representa en la Figura 5.26.

Segons que indica l'informe de l'IVIE, les dades de l'enquesta de l'OTRI no recullen les empreses derivades (*spin-off*) creades des de l'any 2011. Tot i així, l'Anuari de dades estadístiques de la UV presenta les dades en la Taula 5.32.

El caràcter d'universitat generalista fa que els indicadors de les universitats d'aquest grup estratègic siguin menors en aquesta mena de paràmetres que en el cas de les universitats politècniques. No obstant això, s'inclourà aquest aspecte en el grup de debilitats, com a estímul per a treballar en els plans operatius.

Finalment, es presenta l'evolució del nombre d'accions de recerca subvencionades i contractades per tipus d'acció i subtipus, així com el seu import. Tant el nombre d'accions com el seu import segueix una tendència positiva, amb un increment del 24% en el nombre d'accions durant quatre anys, i del 36% en el seu import en el mateix període.

Respecte de la distribució per tipus, el 2021 el nombre d'accions subvencionades van suposar el 19,7% del total, enfront de les contractades que representaven el 80,3%. Tot i amb això, l'import de les accions subvencionades representava el 69,2% de l'import total, enfront del 30,8% de les contractades. Cal destacar que les accions de recerca (projectes, programes d'activitat investigadora i accions de mobilitat Marie Curie) representen el 65,6% del total de l'import concedit i el 94,7% de l'import total de les accions subvencionades. [Taula 5.33]

Taula 5.31

Nombre de contractes i convenis de la UV per tipus d'entitat contractant

Tipus d'entitat contractant	2018	2019	2020	2021
Contractes amb empreses privades	979	995	840	1.121
Contractes amb entitats públiques	79	117	486	374
Contractes amb administracions públiques	118	94	138	174
Total	1.176	1.206	1.464	1.669

Font: Sistema d'Informació de la UV.

Figura 5.26

Evolució d'ingressos per llicències de la UV (base 100 = 2010)

Any	UV	SUPV	SUE	Lineal (UV)
2010	100	100	100	100
2011	100	100	100	100
2012	1400	100	100	100
2013	100	100	100	100
2014	100	100	100	100
2015	800	100	100	100
2016	600	100	100	100
2017	800	100	100	100
2018	1400	100	100	100
2019	700	100	100	100

Font: Observatori IUNE (<https://iune.es>)

Taula 5.32

Assessorament, empreses derivades creades anualment i acumulats

Tipus	2018	2019	2020	2021
Assessorament d'iniciatives d'empreses derivades durant l'any	9	6	8	9
Empreses derivades reconegudes durant l'any	2	1	2	2
Acumulat d'empreses participades per la UV	2	2	1	3
Acumulat d'empreses reconegudes (últims 5 anys)	2	3	5	5
Acumulat d'empreses en actiu (últims 5 anys)	14	14	15	17

Font: Recull de dades estadístiques UV.

66

Taula 5.33
Evolució d'accions de recerca per tipus i subtipus

Tipus	Subtipus	Nombre d'accions				Import concedit			
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Accions subvencionades									
Accions complementàries	Accions complementàries	6		1	2	110.877		48.993	210.035
	Accions especials	31		36	31	246.371		209.997	286.128
	Grups de recerca		2	1			200.000	100.000	
	Total	37	2	38	33	357.248	200.000	358.990	496.163
Accions de difusió	Activitats de difusió	2	2	6	11	40.000	40.000	84.343	124.929
	Organització de congressos, reunions, setmanaris, jornades i conferències	57	59	51	59	263.900	475.679	456.646	504.520
	Total	59	61	57	70	303.900	515.679	540.989	629.449
Accions de recerca	Programes d'activitat investigadora			1				2.000.000	
	Projectes d'estímul a la transferència de resultats de la recerca	7	8	7	16	487.284	796.861	937.750	3.499.235
	Projectes d'innovació tecnològica			1				145.578	
	Projectes de recerca	211	173	219	256	17.043.563	16.661.035	17.486.374	29.013.634
	Projectes de recerca industrial				4				827.414
	Projectes de recerca europeus	46	42	25	28	13.125.821	13.283.539	7.322.832	6.437.055
	Accions de mobilitat Marie Curie				2				365.348
	Projectes de recerca internacionals	2				15.000			
	Total	266	223	253	306	30.671.668	30.741.435	27.892.534	40.142.687
Accions de demostració	Projectes de demostració	5		6	11	211.796		244.752	1.123.780
	Total	5		6	11	211.796		244.752	1.123.780
Total		367	286	354	420	31.544.612	31.457.114	29.037.265	42.392.080
Accions contractades									
Convenis i contractes	Formació	79	95	257	348	550.269	476.502	746.908	811.588
	Serveis	401	329	266	366	3.090.748	2.281.854	1.822.968	3.970.560
	Assessorament i suport tecnològic	350	381	383	445	1.770.011	3.839.761	2.011.049	3.248.711
	Marc; protocol general d'actuació	8	7	8	16	0	0	0	380.000
	Col·laboració	153	130	104	124	2.287.582	1.791.511	1.978.787	1.752.206
	Recerca	170	182	177	158	3.571.715	3.633.598	4.706.049	3.933.785
	Acord de confidencialitat	17	18	21	56	0	0	0	0
	Contracte de llicència/cessió	53	54	42	50	63.466	297.428	172.935	188.035
	Acord cotitularitat i explotació conjunta	15	9	13	16	414	1.073	341	0
	MTA	27	30	25	31	0	300	0	15.280
	Donació	17	17	9	12	21.535	45.030	17.900	10.820
	Comodat	3	2	5	2	0	0	0	0
	Subvencions directes	30	22	33	43	853.800	813.088	1.253.724	2.774.600
	Estudi de viabilitat	1	1	2	1	388	4.522	24.000	16.500
	Càtedra d'empresa	10	9	8	12	267.400	422.937	187.387	518.530
	Càtedres institucionals	21	28	27	33	882.577	1.045.821	927.879	1.216.211
	Total	1.355	1.314	1.380	1.713	13.359.905	14.653.426	13.849.927	18.836.827
Total		1.355	1.314	1.380	1.713	13.359.905	14.653.426	13.849.927	18.836.827
		1.722	1.600	1.734	2.133	44.904.517	46.110.540	42.887.191	61.228.906

Font: Sistema d'Informació de la UV.

La **Taula 5.34** mostra un resum d'elements clau que es deriven de l'anàlisi dels resultats de transferència de la UV.

Taula 5.34

Fortaleses i debilitats relatives als resultats en innovació i transferència de la UV

Situacions clau	
La UV és una de les universitats del seu grup estratègic amb major capacitat d'ingressos per llicències i contractes d'R+D+I. (RIT-F1)	FORTALESA
Caiguda pronunciada en els ingressos de recerca i desenvolupament. Aquesta baixada també es dona en les mitjanes dels grups de comparació, encara que a la UV és més pronunciada. (RIT-D1)	DEBILITAT
Nombre de patents i d'empreses derivades menor que el que correspondria a la UV pel seu pes en l'SPUV. (RIT-D2)	DEBILITAT

Font: elaboració pròpia.

6

Anàlisi DAFO

L'anàlisi estratègica permet elaborar el mapa de condicions que afectaran el disseny del PEUV 2023-2026 i la seua posterior implementació. Per això, és molt important conèixer, tant el marc en què ens trobem i la seua projecció per als pròxims anys, com quina és la situació de partida de la UV i els recursos i capacitats de què pot disposar.

Per al bon desenvolupament de la planificació estratègica d'una organització, és important garantir un ajust entre la situació externa a què s'enfronta i les seues pròpies característiques internes. Alguns instruments de planificació estratègica, en particular l'anàlisi DAFO, tenen l'origen en el treball dels acadèmics de política empresarial del Harvard Business School i altres escoles de negocis dels Estats Units a partir de la dècada de 1960 (Helms i Nixon, 2010). L'anàlisi DAFO ha esdevingut un dels instruments més populars d'anàlisi estratègica, probablement a causa de la seua senzillesa i per la seua capacitat de sistematitzar els diferents elements de l'anàlisi, així com per il·lustrar i

categoritzar els principals factors extrets de l'anàlisi externa i de l'anàlisi interna.

D'una banda, els factors externs poden ser classificats com a oportunitats o amenaces, segons que el factor puga arribar a tenir un impacte negatiu (amenança) o positiu (oportunitat) en l'organització. De l'altra, els factors interns d'una organització poden ser categoritzats com a recursos i capacitats en què es té una posició desfavorable (debilitats) o una posició favorable (fortaleses) (Guerres i Navas, 2022).

En els diferents epígrafs i apartats de l'anàlisi estratègic s'han identificat les característiques determinants de cadascun dels factors analitzats. En aquest capítol, es procedeix a agrupar-les per a una percepció integral de les que s'han qualificat com a característiques determinants o situacions clau. A continuació, es recuperen totes aquelles taules per a tenir una percepció de conjunt. [\[Taula 6.1\]](#)

DEBILITATS

- Menor pes del PTGAS dins de l'estructura de personal que la mitjana del SPUV. (RH-D1)
- Plantilla de PDI envellida i amb taxes de temporalitat molt superiors a les taxes tècniques. I amb tendència de reposició insuficient. (RH-D2)
- Plantilla de PTGAS amb taxes de temporalitat superiors a les mitjanes del SPUV i del SUPE. (RH-D3)
- Antiguitat de les infraestructures de la UV. (INF-D1)
- Dèficit de manteniment preventiu a causa del deficient finançament de la Generalitat. (INF-D2)
- Dificultat per a les intervencions estructurals per la burocràcia i la falta de respostes àgils en llicències municipals, sistemes de contractació de la LCSP. (INF-D3)
- Falta de control per a la gestió de tresoreria. Es depèn dels interessos i possibilitats de la Generalitat respecte de quan s'abonen els imports que corresponen segons els pressupostos de la GVA. (RP-D1)
- Creixement de les despeses de personal vinculat a la dimensió de l'activitat de la UV que no es compensa amb un finançament vinculat al nombre d'estudiants, a causa de no disposar d'un PPF per al SPUV. (RP-D2)
- Menys despesa total disponible a causa de la reducció del finançament durant el període 2009-2019, que limita la possibilitat d'atendre les necessitats d'inversió. (RP-D3)
- Taxa d'ocupabilitat general inferior a les mitjanes del SUE, SUV i SPUV, pel seu caràcter generalista i per la incidència del teixit econòmic de la CV. (RD-D1)
- En projectes de recerca dels programes marc de la UE, la ràtio de projectes per cada 100 professors de la UV està per sota de la mitjana del SPUV. (RI-D1)
- Caiguda pronunciada en els ingressos de recerca i desenvolupament, tant global com per cada 100 professors. Aquesta baixada també es dona en les mitjanes dels grups de comparació, encara que a la UV és més pronunciada. (RIT-D1)
- Nombre de patents i d'empreses derivades menor que el que correspondria a la UV pel seu pes en l'SPUV. (RIT-D2)

AMENACES

- Actitud política del Consell de la Generalitat eixit de les eleccions del 28 de maig respecte al SPUV, el seu finançament i l'elaboració del PPF a què obliga l'art. 56.2 de la LOSU. (EP-A1)
- Eleccions generals de 2023 i el seu impacte sobre el desenvolupament normatiu i reglamentari de la LOSU. (EP-A2)
- Situació geopolítica mundial, i el seu impacte econòmic i social. Amb especial rellevància de la guerra a Ucraïna. (EP-A3)
- Evolució d'alguns dels principals indicadors macroeconòmics, com ara IPC o tipus d'interès, durant els pròxims 4 anys, i la seua incidència sobre els costos de les universitats públiques. (EE-A1)
- Percepció pessimista de la joventut sobre el seu futur laboral. Percepció que aguditzada, entre altres conseqüències, riscos per a la salut mental. (ÉS-A1)
- Menor compromís amb els valors d'igualtat de gènere entre la joventut masculina que femenina. (ÉS-A2)
- Falta d'un marc normatiu, i que, quan n'hi haja, siga eficaç, per a mantenir als sistemes d'IA generativa sota control humà. (ET-A1)
- Efectes econòmics i demogràfics del canvi climàtic. (EM-A1)
- Magnitud dels canvis que requereix l'aplicació de la LOSU respecte del model LOU/LOMLOU. (EL-A1)
- La disposició addicional del RDL 2/2023, de 16 de març, de mesures urgents en matèria de pensions, que estableix la *inclusió en el sistema de Seguretat Social de l'alumnat que realitze pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes incloses en programes de formació*. (EL-A2)
- Absència d'un pla pluriennal de finançament de les universitats públiques valencianes. (EL-A3)
- Després de la revisió de l'entorn específic, es poden afegir a les oportunitats i amenaces plantejades en l'anàlisi de l'entorn general les següents.
- Posicionament cada vegada major de les universitats no presencials, sobretot en els estudis de màster. (ESP-A1)
- Percentatge d'estudiantat STEM a la Comunitat Valenciana per damunt dels percentatges d'ocupació en sectors d'intensitat tecnològica alta. (ESP-A2)
- Oferta de places en el SPUV limitada per la falta de finançament i per les taxes de reposició. (ESP-A3)
- Concentració de l'oferta de les universitats privades a la CV en les branques de Ciències de la Salut (en els estudis de grau) i de Ciències Socials i Jurídiques i de Ciències de la Salut (en els estudis de màster). (ESP-A4)
- Limitacions del dèficit de finançament per al SUPE a l'hora de competir amb les universitats millor posicionades en els rànquings internacionals. (ESP-A5)

FORTALESES

- La grandària estructural de la UV enforteix la seua potencial capacitat d'influència. (RH-F1)
- La grandària i el valor del patrimoni de la UV aconsegueix una dimensió que es correspon amb el seu pes i importància dins del SPUV. (INF-F1)
- Eficàcia de la UV per a gestionar, quan apareixen possibilitats d'ingressos extraordinaris per fons o ajudes públiques (com el cas dels Fons Covid-19 que va habilitar en Govern d'Espanya). (RP-F1)
- Millors ràtios en la capacitat investigadora, mesurada per la mitjana de sexennis per professor/a, que el SUPE i SPUV. (RH-F2)
- Model de gestió basat en la cogovernança, la participació i la transparència. (GOV-F1)
- Estructura funcional de vicerectorats amb capacitat d'abordar els aspectes crítics per al desplegament del PEUV 2023-2026. (GOV-F2)
- Bona posició en atracció d'estudiantat. Percentatge de sol·licituds en primera opció, sobre oferta, molt superior al del SPUV. (RD-F1)
- Resultats en indicadors de qualitat de docència molt superiors a la mitjana del SUE, SUV i SPUV. (RD-F2)
- La UV se situa en la mitjana del seu grup estratègic, tant en volum com en qualitat de la producció científica, i per damunt de la mitjana del SUE, SUV i SPUV. (RI-F1)
- La UV té el major nombre de projectes de recerca del Pla Nacional dins del SPUV, tant en valors absoluts com en nombre de projectes per cada 100 professors. (RI-F2)
- La UV és una de les universitats del seu grup estratègic amb major capacitat d'ingressos per llicències i contractes d'R+D+I. (RIT-F1)

OPORTUNITATS

- Voluntat de les institucions comunitàries de reactivació de l'economia europea i de transformació del model econòmic a través de programes com el fons europeu Next Generation EU. (EP-O1)
- Desplegament dels programes del fons europeu Next Generation EU i presència d'alguns PERTE en territori valencià que suposen l'arribada de nous projectes d'inversió (gigafàbrica de Sagunt, etc.). (EE-O1)
- Lleugera recuperació de la població juvenil (entre 18 i 24 anys) en l'horitzó 2023-2026. (ÉS-O1)
- Cultura de la internacionalització i mobilitat. (ÉS-O2)
- Consolidació entre la joventut de les xarxes socials i internet com a mecanisme de comunicació, però també de gestió de les activitats quotidianes. (ÉS-O3)
- Preocupació seriosa pel canvi climàtic i el medi ambient, i compromís amb els valors d'igualtat. (ÉS-O4)
- Estratègia Digital de la UE Agenda Europea d'Innovació i Agenda Espanya Digital 2026. (ET-O1)
- Programa Horitzó Europa 2021-2027. (ET-O2)
- Digitalització dels serveis públics, dins d'una societat cada vegada més digitalitzada. (ET-O3)
- Política europea de lluita contra el canvi climàtic i Pla de recuperació, transformació i resiliència. El 30% del fons NGEU anirà destinat a la lluita contra el canvi climàtic. (EM-O1)
- Cobertura per a la suficiència financera del Sistema Universitari Públic que proposa el capítol III de la LOSU. (EL-O1)
- Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació (Llei 17/2022, de 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011). (EL-O2)
- Reforma del Decret 174/2002, sobre règim i retribucions del personal laboral, que donarà cobertura als acords aconseguits en el procés de negociació del Tercer conveni col·lectiu per a les universitats públiques valencianes. (EL-O3)
- Posicionament en els rànquings internacionals de les universitats públiques espanyoles (SUPE), entre les quals de la UV. (ESP-O1)



Part II

FORMULACIÓ ESTRATÈGICA

L'anàlisi DAFO és l'instrument que permet conèixer la situació actual i traçar el camí que cal seguir en la formulació estratègica. Amb aquesta finalitat, a les conclusions del DAFO s'hi agregaran els propòsits principals que defineixen la visió i els valors de la UV, per identificar els objectius estratègics amb què treballarà el PEUV 2023-2026.

L'anàlisi CAME té com a objectiu principal reflexionar sobre el disseny d'estratègies que permeten corregir les debilitats, afrontar les amenaces, mantenir les fortaleses i explotar les oportunitats, integrant tot això amb la visió i els valors com a elements determinants per a la formulació de l'estratègia.

El PEUV 2023-2026 configurarà la seua estratègia mitjançant la formulació d'una llista d'objectius estratègics amb què es pretén abordar les necessitats d'intervenció que identificarà l'anàlisi CAME.

Tot i que ja s'han presentat en el capítol 2, ací es recuperen per integrar en el procés de formulació estratègica tant la visió com els valors de la UV, etiquetant-los per analitzar millor les repercussions de les intervencions que es consideren en l'anàlisi CAME.

La **visió** de la UV amb què treballa el PEUV 2023-2026 pretén:

- Mantenir una formació universitària d'excel·lència, funció fonamental de les universitats, tal com estableix la normativa bàsica del SUE (Llei orgànica del sistema universitari -LOSU-, art. 6), transmetent els coneixements, junt amb les competències i habilitats inherents a aquests, que l'estudiantat ha d'adquirir per a obtenir els títols universitaris que complisquen àmpliament els estàndards de qualitat establerts en el marc de l'Espai Europeu d'Educació Superior. (VIS-01)
- Mantenir la UV en una posició d'excel·lència en la recerca científica i en la transferència al sistema productiu, amb una aposta clara per la captació i retenció de talent, i per una recerca d'excel·lència. La recerca i transferència estaran, també, al servei de la millor docència universitària. (VIS-02)
- Continuar desplegant la transformació digital, tant de la gestió com del conjunt d'activitats universitàries, sense perdre l'element diferencial de la presencialitat, que és clau en la formació de destreses i valors a través de la vida universitària. (VIS-03)
- Mantenir i incrementar la capacitat permanent del personal docent i investigador (PDI) i d'administració i serveis (PTGAS), per a complir tan bé com siga possible les seues funcions. I fer-la coexistir amb la renovació planificada de les nostres plantilles per corregir les disfuncions generades després de les restriccions a què s'han vist sotmeses durant anys les administracions públiques a causa de les taxes de reposició, i que han provocat una elevació de l'edat mitjana de les plantilles i un alentiment dels processos d'estabilització i promoció de PDI i PTGAS. (VIS-04)
- Impulsar els principis de gestió responsable, eficaç i eficient per optimitzar el bon ús dels recursos públics. (VIS-05)

- Mantenir i incrementar les nostres polítiques de compromís amb la sostenibilitat i amb una universitat inclusiva basada en els principis d'igualtat i diversitat. (VIS-06)
- Mantenir la Universitat de València com un agent cultural de primer ordre que transferisca coneixement i cultura més enllà dels seus campus universitaris. (VIS-07)
- Adaptar les nostres polítiques i marcs normatius propis a les exigències que suposarà l'aprovació de la nova Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (LOSU). (VIS-08)
- Incorporar els aspectes inclosos en el Pla pluriennal de finançament (PPF) de l'SPUV, especialment els que estan relacionats amb el finançament per objectius a través de l'anomenat fons de millora de la qualitat. (VIS-09)
- Incorporar també les exigències dels canvis legislatius d'altres normes que afecten directament els àmbits competencials de les universitats públiques, com ara la Llei 17/2022, per la qual es modifica la Llei 14/2011 de la ciència, la tecnologia i la innovació, o l'RDL 32/2021 de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, entre altres. (VIS-10)

I tot això es farà d'acord amb els **valors** de:

- Defensa del principi constitucional d'autonomia universitària, des de la lleialtat institucional i la cooperació amb la resta del sistema educatiu. (VAL-01)
- Governança participativa a diversos nivells, basada en la participació i el diàleg en la presa de decisions amb centres, representants estudiantils, sindicals i comunitat universitària en general. (VAL-02)
- Transparència en la gestió docent, investigadora i administrativa. (VAL-03)
- Responsabilitat, eficiència i eficàcia en la gestió dels recursos. (VAL-04)
- Rendició de comptes als òrgans de govern, als òrgans de control i a la societat. (VAL-05)
- Empoderament de les persones, posant-les en el centre de les polítiques i els propòsits institucionals. (VAL-06)
- Transformació digital al servei de la missió de la UV com a universitat pública. (VAL-07)
- Multilingüisme com a eina d'internacionalització i inserció professional, però també de compromís amb el territori i la nostra identitat cultural. (VAL-08)
- Projecció de la identitat cultural valenciana. (VAL-09)
- Suport al diàleg social i a l'articulació d'una ciutadania activa. (VAL-10)
- Conservació i preservació del patrimoni històric i artístic de la UV, i posada a la disposició de la comunitat universitària i de la societat. (VAL-11)
- Sostenibilitat i compromís amb els valors mediambientals. (VAL-12)
- Igualtat com a principi bàsic, reconeixent la diversitat de les persones i impulsant la inclusió de totes tant en l'àmbit universitari com en el conjunt de la societat. (VAL-13)

7

Anàlisi CAME

Com ja s'ha comentat, les conclusions del DAFO determinen una sèrie de necessitats d'intervenció que es plasmaran en l'anàlisi CAME. Aquesta anàlisi CAME és una eina de planificació estratègica basada en el diagnòstic realitzat per mitjà del DAFO, que el complementa i aporta informació clau per a establir accions fonamentals per a corregir debilitats, afrontar amenaces, mantenir fortaleeses i explotar oportunitats. D'aquesta manera, la matriu CAME permet traçar objectius estratègics considerant els recursos i capacitats de l'organització, i alhora els reptes tant del seu entorn general com específic. En aquesta anàlisi s'incorporaran els propòsits plantejats per la visió i els valors del Consell de Direcció, amb la finalitat que la llista dels objectius estratègics que finalment es formulen com a PEUV 2023-2026 resolguen conjuntament el que es pretén amb les situacions que el condicionen.

Després del treball del Consell de Direcció de la UV es planteja una llista d'objectius estratègics amb els quals es considera que es poden abordar les oportunitats, amenaces, fortaleeses o debilitats que s'han detectat en el DAFO. En primer lloc, es relacionen els objectius estratègics proposats etiquetant-los amb les oportunitats, amenaces, fortaleeses o debilitats que escometrien. Alguns dels objectius aborden més d'un aspecte simultàniament, per això alguna vegada es trobarà en més d'un dels quatre elements de l'anàlisi CAME.

Per abordar els aspectes que s'han plantejat en el bloc de debilitats del **DAFO**, es proposen els objectius següents:

- Disposar d'una plantilla de PDI ajustada a les finalitats i recursos de la UV. (RP-D2)
- Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PDI. (RP-D2)
- Disposar d'una plantilla de PTGAS ajustada a les finalitats i recursos de la UV. (RP-D1; RP-D3)
- Millorar l'estabilitat i la promoció professional i les condicions de treball del PTGAS. (RP-D3)

- Agilitar la gestió de manera que els processos i les estructures digitals de la institució s'adaptin a les necessitats de les persones usuàries. (RI-D3)
- Millorar l'ocupació de l'estudiantat diplomad de la UV. (RD-D1)
- Enfortir la cultura de l'emprenedoria, tant individual com col·lectiva, a partir de fórmules societàries convencionals o d'economia social, i dinamitzar la cadena de valor de la recerca amb capacitat de transferència. (RD-D1)
- Impulsar la recerca amb potencial de transferència a la societat. Identificar el coneixement transferible de la nostra activitat investigadora. (RIT-D1; RIT-D2)
- Enfortir la política d'aliances de la UV amb organitzacions públiques i privades per promoure i facilitar la transferència d'R+D+I en la seua àrea d'influència. (RIT-D1)
- Potenciar la recerca de qualitat i la seua projecció a la societat. (RI-D1)
- Fer una cerca activa del millor finançament possible perquè la UV desenvolupe la seua missió, visió i objectius estratègics. (RP-D1; RP-D2; RP-D3; RH-F1; RP-F1)
- Transformar progressivament les infraestructures i espais de la Universitat amb propòsits d'eficiència energètica. (RI-D1; RI-D2; RP-F1)
- Projectar la progressiva transformació dels campus amb el propòsit de millorar els espais disponibles per a docència i recerca, i aconseguir un grau més elevat d'humanització i confort. (RI-D1; INF-F1)

Per abordar els aspectes que s'han plantejat en el bloc de fortaleeses del **DAFO**, es proposen els objectius següents:

- Actualitzar la nostra oferta de titulacions oficials atenent les necessitats canviants de formació i els nous perfils professionals requerits per la societat. (RD-F2)
- Facilitar una orientació integral a l'estudiantat a nivell personal, acadèmic i professional. (RD-F1)

- Potenciar el reconeixement extern de la qualitat dels nostres títols i centres. (RD-F2)
- Potenciar la recerca de qualitat i la seua projecció a la societat. (RI-F1; RI-F2)
- Millorar les condicions en què es desenvolupa la recerca a la UV. (RI-F1; RI-F2)
- Impulsar la recerca amb potencial de transferència a la societat. Identificar el coneixement transferible de la nostra activitat investigadora. (RIT-F1)
- Enfortir la política d'aliances de la UV amb organitzacions públiques i privades per promoure i facilitar la transferència d'R+D+I en la seua àrea d'influència. (RIT-F1)
- Potenciar la col·laboració entre la UV i el seu entorn per incrementar la transferència de coneixement a la societat. (RP-F1)
- Fer una cerca activa del millor finançament possible perquè la UV desenvolupe la seua missió, visió i objectius estratègics. (RP-D1; RP-D2; RP-D3; RH-F1; RP-F1)
- Transformar progressivament les infraestructures i espais de la Universitat amb propòsits d'eficiència energètica. (RI-D1; RI-D2; RP-F1)
- Projectar la progressiva transformació dels campus amb el propòsit de millorar els espais disponibles per a docència i recerca, i aconseguir un grau més elevat d'humanització i confort. (RI-D1; INF-F1)
- Millorar la visibilitat de les activitats culturals i els resultats que reforcen el prestigi de la institució. (RP-F1)
- Fomentar l'entesa, la convivència pacífica i el respecte dels valors democràtics, els drets fonamentals i les llibertats públiques en l'àmbit universitari mitjançant l'aplicació i el desenvolupament de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària. (GOV-F1)
- Avançar en el propòsit de ser una universitat responsable i transparent, millorant la publicitat de la seua activitat i la seua gestió en el portal de transparència i el web de la Universitat de València, per aconseguir que la ciutadania tinga una visió completa i accessible de tota l'activitat i la labor de la Universitat de València. (GOV-F1)

Per abordar els aspectes que s'han plantejat en el bloc d'amenaques del **DAFO**, es proposen els objectius següents:

- Actualitzar la nostra oferta de titulacions oficials atenent les necessitats canviants de formació i els nous perfils professionals requerits per la nostra societat. (ESP-A1; ESP-A2; ESP-A3; ESP-A4)
- Enfortir els estudis de doctorat. (ESP-A1)

- Facilitar una orientació integral a l'estudiantat a nivell personal, acadèmic i professional. (ES-A1)
- Millorar i desenvolupar metodologies i recursos docents innovadors. (ESP-A1; ESP-A4)
- Millorar l'ocupació de l'estudiantat diplomad de la UV. (ESP-A1; ESP-A4)
- Millorar l'experiència universitària de l'estudiantat en clau de formació integral per mitjà de la cultura. (ES-A1)
- Fomentar els valors de vida saludable i prevenció. (ES-A1)
- Potenciar el reconeixement extern de la qualitat dels nostres títols i centres. (ESP-A5)
- Agilitar la gestió de manera que els processos i les estructures digitals de la institució s'adapten a les necessitats de les persones usuàries. (ET-A1)
- Buscar de manera activa el millor finançament possible perquè la UV desenvolupe la seua missió, visió i objectius estratègics. (EP-A3; EE-A1; EL-A2; EL-A3)
- Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PTGAS. (EL-A2)
- Transformar la normativa de la UV per adaptar-la a la nova realitat legislativa universitària, ajustada a la nostra comunitat universitària i als valors de la nostra societat. (EL-A1)

Per abordar els aspectes que s'han plantejat en el bloc d'oportunitats del **DAFO**, es proposen els objectius següents:

- Actualitzar la nostra oferta de titulacions oficials segons les necessitats canviants de formació i els nous perfils professionals requerits per la nostra societat. (ÉS-O1)
- Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PDI i PTGAS. (EL-O3)
- Desenvolupar i fer visible una oferta formativa que atenga la necessitat de l'aprenentatge permanent de la societat. (EP-O1)
- Millorar l'ocupació de l'estudiantat diplomad de la UV. (EP-O1)
- Potenciar la dimensió internacional de les nostres titulacions. (ES-O2)
- Fomentar la sostenibilitat de la Universitat de València i la sensibilització de la seua comunitat universitària (ES-O4; EM-O1)
- Fomentar els valors de cooperació. (ES-O4)
- Potenciar un model de gestió universitària basat en els valors d'igualtat, sostenibilitat, solidaritat i transparència que abaste totes les nostres activitats. (ES-O4)

Taula 7.1
Anàlisi CAME del PEUV 2023-2026

CORREGIR

- Disposar d'una plantilla de PDI ajustada a les finalitats i recursos de la UV. (RP-D2) (VIS-04)
- Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PDI. (RP-D2) (VIS-04)
- Disposar d'una plantilla de PTGAS ajustada a les finalitats i recursos de la UV. (RP-D1; RP-D3) (VIS-04)
- Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PTGAS. (RP-D3) (VIS-04)
- Agilitar la gestió de manera que els processos i les estructures digitals de la institució s'adaptin a les necessitats de les persones usuàries. (RI-D3) (VIS-03; VAL-07)
- Millorar l'ocupació de l'estudiantat diplomad de la UV. (RD-D1) (VIS-01)
- Enfortir la cultura de l'emprenedoria, tant individual com col·lectiva, a partir de fórmules societàries convencionals o d'economia social, i dinamitzar la cadena de valor de la recerca amb capacitat de transferència. (RD-D1) (VIS-02)
- Impulsar la recerca amb potencial de transferència a la societat. Identificar el coneixement transferible de la nostra activitat investigadora. (RIT-D1; RIT-D2) (VIS-02)
- Enfortir la política d'aliances de la UV amb organitzacions públiques i privades per promoure i facilitar la transferència d'R+D+I en la seua àrea d'influència. (RIT-D1) (VIS-02)
- Potenciar la recerca de qualitat i la seua projecció a la societat. (RI-D1) (VIS-02)
- Buscar de manera activa el millor finançament possible perquè la UV desenvolupe la seua missió, visió i objectius estratègics. (RP-D1; RP-D2; RP-D3; RH-F1; RP-F1) (VIS-05; VIS-09; VAL-04; VAL-12)
- Transformar progressivament les infraestructures i espais de la Universitat amb propòsits d'eficiència energètica. (RI-D1; RI-D2; RP-F1) (VIS-06; VAL-04)
- Projectar la progressiva transformació dels campus amb el propòsit de millorar els espais disponibles per a docència i recerca, i aconseguir un grau més elevat d'humanització i confort. (RI-D1; INF-F1) (VIS-01; VIS-02)

C

AFRONTAR

- Actualitzar la nostra oferta de titulacions oficials atenent les necessitats canviants de formació i els nous perfils professionals requerits per la nostra societat. (ESP-A1; ESP-A2; ESP-A3; ESP-A4) (VIS-01)
- Enfortir els estudis de doctorat. (ESP-A1) (VIS-01)
- Facilitar una orientació integral a l'estudiantat a nivell personal, acadèmic i professional. (ES-A1) (VIS-01)
- Millorar i desenvolupar metodologies i recursos docents innovadors. (ESP-A1; ESP-A4) (VIS-01)
- Millorar l'ocupació de l'estudiantat diplomad de la UV. (ESP-A1; ESP-A4) (VIS-01)
- Millorar l'experiència universitària de l'estudiantat en clau de formació integral per mitjà de la cultura. (ES-A1) (VIS-07) (VAL-01)
- Fomentar els valors de vida saludable i prevenció. (ES-A1) (VIS-06; VAL-12)
- Potenciar el reconeixement extern de la qualitat dels nostres títols i centres. (ESP-A5) (VIS-01)
- Agilitar la gestió de manera que els processos i les estructures digitals de la institució s'adaptin a les necessitats de les persones usuàries. (ET-A1) (VIS-03; VAL-07)
- Buscar de manera activa el millor finançament possible perquè la UV desenvolupe la seua missió, visió i objectius estratègics. (EP-A3; EE-A1; EL-A2; EL-A3) (VIS-05; VIS-09; VAL-04; VAL-13)
- Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PTGAS. (EL-A2) (VIS-04)
- Transformar la normativa de la UV per adaptar-la a la nova realitat legislativa universitària, ajustada a la nostra comunitat universitària i als valors de la nostra societat. (EL-A1) (VIS-10)

A

- Transversalitzar la perspectiva de gènere i d'igualtat de gènere en la diversitat en la docència i en la recerca. (ES-04)
- Desenvolupar el multilingüisme en el si de la comunitat UV i potenciar la llengua pròpia. (ES-02)
- Buscar de manera activa el millor finançament possible perquè la UV desenvolupe la seua missió, visió i objectius estratègics. (EL-01; EM-01)

- Agilitar la gestió de manera que els processos i les estructures digitals de la institució s'adaptin a les necessitats de les persones usuàries. (ES-03)
- Consolidar i millorar l'administració electrònica quant a registre, arxivament i notificació. (ET-03)
- Potenciar la recerca de qualitat i la seua projecció a la societat. (EE-01; ET-02; EL-02; ESP-01)
- Millorar les condicions en què es desenvolupa la recerca a la UV. (ET-02; EL-02; ESP-01)

MANTENIR

- Actualitzar la nostra oferta de titulacions oficials atenent les necessitats canviants de formació i els nous perfils professionals requerits per la nostra societat. (RD-F2) (VIS-01)
- Facilitar una orientació integral a l'estudiantat a nivell personal, acadèmic i professional. (RD-F1) (VIS-01)
- Potenciar el reconeixement extern de la qualitat dels nostres títols i centres. (RD-F2) (VIS-01)
- Potenciar la recerca de qualitat i la seua projecció a la societat. (RI-F1; RI-F2) (VIS-02)
- Millorar les condicions en què es desenvolupa la recerca a la UV. (RI-F1; RI-F2) (VIS-02)
- Impulsar la recerca amb potencial de transferència a la societat. Identificar el coneixement transferible de la nostra activitat investigadora. (RIT-F1) (VIS-02)
- Enfortir la política d'aliances de la UV amb organitzacions públiques i privades per promoure i facilitar la transferència d'R+D+I en la seua àrea d'influència. (RIT-F1) (VIS-02)
- Potenciar la col·laboració entre la UV i el seu entorn per incrementar la transferència de coneixement a la societat. (RP-F1) (VIS-07) (VAL-09)
- Buscar de manera activa el millor finançament possible perquè la UV desenvolupe la seua missió, visió i objectius estratègics. (RP-D1; RP-D2; RP-D3; RH-F1; RP-F1) (VIS-05; VIS-09; VAL-04; VAL-12)
- Transformar progressivament les infraestructures i espais de la Universitat amb propòsits d'eficiència energètica. (RI-D1; RI-D2; RP-F1) (VIS-06; VAL-04)
- Projectar la progressiva transformació dels campus amb el propòsit de millorar els espais disponibles per a docència i recerca, i aconseguir un grau més elevat d'humanització i confort. (RI-D1; INF-F1) (VIS-01; VIS-02)
- Millorar la visibilitat de les activitats culturals i els resultats que reforcen el prestigi de la institució. (RP-F1) (VIS-07) (VAL-11)
- Fomentar l'entesa, la convivència pacífica i el ple respecte dels valors democràtics, els drets fonamentals i les llibertats públiques en l'àmbit universitari mitjançant l'aplicació i desenvolupament de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària. (GOV-F1) (VIS-10; VAL-02; VAL-06)
- Avançar en el propòsit de ser una universitat responsable i transparent, millorant la publicitat de la seua activitat i la seua gestió en el portal de transparència i el web de la Universitat de València, per aconseguir que la ciutadania tinga una visió completa i accessible de tota l'activitat i la labor de la Universitat de València. (GOV-F1) (VIS-10; VAL-03)

EXPLOTAR

- Actualitzar la nostra oferta de titulacions oficials atenent les necessitats canviants de formació i els nous perfils professionals requerits per la nostra societat. (ES-01) (VIS-01)
- Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PDI i PTGAS. (EL-03) (VIS-04)
- Desenvolupar i fer visible una oferta formativa que atenga la necessitat de l'aprenentatge permanent de la societat. (EP-01) (VIS-01)
- Millorar de l'ocupació de l'estudiantat diplomats de la UV. (EP-01) (VIS-01)
- Potenciar la dimensió internacional de les nostres titulacions. (ES-02) (VIS-01; VAL-08)
- Fomentar la sostenibilitat de la Universitat de València i la sensibilització de la seua comunitat universitària. (ES-04) (VIS-06; VAL-12)
- Fomentar els valors de cooperació. (ES-04)
- Potenciar un model de gestió universitària basat en els valors d'igualtat, sostenibilitat, solidaritat i transparència que abaste totes les nostres activitats. (ES-04) (VIS-06; VAL-013)
- Transversalitzar la perspectiva de gènere i d'igualtat de gènere en la diversitat en la docència i en la recerca. (ES-04) (VIS-06; VAL-13)
- Desenvolupar el multilingüisme en el si de la comunitat UV, potenciant la llengua pròpia. (ES-02) (VAL-08)
- Buscar de manera activa el millor finançament possible perquè la UV desenvolupe la seua missió, visió i objectius estratègics. (EL-01; EM-01) (VIS-05; VIS-09; VAL-04; VAL-12)
- Agilitar la gestió de manera que els processos i les estructures digitals de la institució s'adapten a les necessitats de les persones usuàries. (ES-03) (VIS-03; VAL-07)
- Consolidar i millorar l'administració electrònica quant a registre, arxivament i notificació. (ET-03) (VIS-03; VAL-07)
- Potenciar la recerca de qualitat i la seua projecció a la societat. (EE-01; ET-02; EL-02; ESP-01) (VIS-02)
- Millorar les condicions en què es desenvolupa la recerca a la UV. (ET-02; EL-02; ESP-01) (VIS-02)
- Impulsar la recerca amb potencial de transferència a la societat. Identificar el coneixement transferible de la nostra activitat investigadora. (EE-01; ET-01; EL-02) (VIS-02)
- Enfortir la política d'aliances de la UV amb organitzacions públiques i privades per promoure i facilitar la transferència d'R+D+I en la seua àrea d'influència. (EL-02) (VIS-02)
- Enfortir la cultura de l'emprenedoria, tant individual com col·lectiva, a partir de fórmules societàries convencionals o d'economia social, i dinamitzar la cadena de valor de la recerca amb capacitat de transferència. (EE-01; EL-02) (VIS-02)

- Impulsar la recerca amb potencial de transferència a la societat. Identificar el coneixement transferible de la nostra activitat investigadora. (EE-01; ET-01; EL-02)
- Enfortir la política d'aliances de la UV amb organitzacions públiques i privades per promoure i facilitar la transferència d'R+D+I en la seua àrea d'influència. (EL-02)
- Enfortir la cultura de l'emprenedoria, tant individual com col·lectiva, a partir de fórmules societàries

convencionals o d'economia social, i dinamitzar la cadena de valor de la recerca amb capacitat de transferència. (EE-01; EL-02)

Tot això es trasllada a l'anàlisi CAME, on també s'agrega l'element de la visió o dels valors sobre els quals també té incidència cada objectiu proposat. **[Taula 7.1]**

8

Definició dels objectius estratègics del PEUV 2023-2026

El conjunt d'objectius estratègics que es recullen en la taula 7.1 es poden desagregar i assignar-se als diferents vicerectorats i serveis que componen l'estructura funcional de la UV (àmbits del Pla).

VICERECTORAT D'ORDENACIÓ ACADÈMICA I PROFESSORAT

- VOP01 Disposar d'una plantilla de PDI ajustada a les finalitats i recursos de la UV.
- VOP02 Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PDI.

VICERECTORAT D'ESTUDIS

- VE01 Actualitzar la nostra oferta de titulacions oficials atenent les necessitats canviants de formació i els nous perfils professionals requerits per la nostra societat.
- VE02 Enfortir els estudis de doctorat.
- VE03 Facilitar una orientació integral a l'estudiantat a nivell personal, acadèmic i professional.

VICERECTORAT DE FORMACIÓ PERMANENT, TRANSFORMACIÓ DOCENT I OCUPACIÓ

- VFT001 Desenvolupar i fer visible una oferta formativa que atenga la necessitat de l'aprenentatge permanent de la societat.
- VFT002 Millorar i desenvolupar metodologies i recursos docents innovadors.
- VFT003 Millorar l'ocupació de l'estudiantat diplomad de la UV.

VICERECTORAT DE RECERCA

- VI01 Potenciar la recerca de qualitat i la seua projecció a la societat.

- VI02 Millorar les condicions en què es desenvolupa la recerca a la UV.

VICERECTORAT D'INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

- VIT01 Impulsar la recerca amb potencial de transferència a la societat. Identificar el coneixement transferible de la nostra activitat investigadora.
- VIT02 Enfortir la política d'aliances de la UV amb organitzacions públiques i privades per a promoure i facilitar la transferència d'R+D+I en la seua àrea d'influència.
- VIT03 Enfortir la cultura de l'emprenedoria, tant individual com col·lectiva, a partir de fórmules societàries convencionals o d'economia social, i dinamitzar la cadena de valor de la recerca amb capacitat de transferència.

VICERECTORAT DE CULTURA I SOCIETAT

- VCS01 Millorar l'experiència universitària de l'estudiantat en clau de formació integral per mitjà de la cultura.
- VCS02 Millorar la visibilitat de les activitats culturals i els resultats que reforcen el prestigi de la institució.
- VCS03 Potenciar la col·laboració entre la UV i el seu entorn per incrementar la transferència de coneixement a la societat.

VICERECTORAT D'INTERNACIONALITZACIÓ I MULTILINGÜISME

- VIM01 Potenciar la dimensió internacional de les nostres titulacions.
- VIM02 Desenvolupar el multilingüisme en el si de la comunitat UV i potenciar la llengua pròpia.

VICERECTORAT DE PLANIFICACIÓ, QUALITAT I TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ

- VPQI01 Potenciar el reconeixement extern de la qualitat dels nostres títols i centres.
- VPQI02 Agilitar la gestió de manera que els processos i les estructures digitals de la institució s'adaptin a les necessitats de les persones usuàries.

VICERECTORAT D'ECONOMIA I INFRAESTRUCTURES

- VEI01 Buscar de manera activa del millor finançament possible perquè la UV desenvolupi la seua missió, visió i objectius estratègics.
- VEI02. Transformar progressivament les infraestructures i espais de la Universitat amb propòsits d'eficiència energètica.
- VEI03. Projectar la progressiva transformació dels campus amb el propòsit de millorar els espais disponibles per a docència i recerca, i aconseguir un grau més elevat d'humanització i confort.

VICERECTORAT DE SOSTENIBILITAT, COOPERACIÓ I VIDA SALUDABLE

- VSCS01 Fomentar la sostenibilitat de la Universitat de València i la sensibilització de la seua comunitat universitària.
- VSCS02 Fomentar els valors de vida saludable i prevenció.
- VSCS03 Fomentar els valors de cooperació.

VICERECTORAT D'IGUALTAT, DIVERSITAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES

- VIDIO1 Potenciar un model de gestió universitària basat en els valors d'igualtat, sostenibilitat, soli-

daritat i transparència que abaste totes les nostres activitats.

- VIDIO2 Transversalitzar la perspectiva de gènere i d'igualtat de gènere en la diversitat en la docència i en la recerca.

SECRETARIA GENERAL

- SG01 Consolidar i millorar l'administració electrònica quant a registre, arxivament i notificació.
- SG02 Transformar la normativa de la UV, amb una referència especial al seu model de governança, per adaptar-la a la nova realitat legislativa universitària, ajustada a la nostra comunitat universitària i als valors de la nostra societat.
- SG03 Fomentar l'entesa, la convivència pacífica i el ple respecte dels valors democràtics, els drets fonamentals i les llibertats públiques en l'àmbit universitari mitjançant l'aplicació i desenvolupament de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.
- SG04 Avançar en el propòsit de ser una universitat responsable i transparent, millorant la publicitat de la seua activitat i la seua gestió en el portal de transparència i el web de la Universitat de València, per aconseguir que la ciutadania tinga una visió completa i accessible de tota l'activitat i la labor de la Universitat de València.

GERÈNCIA

- GER01 Disposar d'una plantilla de PTGAS ajustada a les finalitats i als recursos de la UV.
- GER02 Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PTGAS.

9

Línies d'actuació estratègica

Finalment, els objectius estratègics seran desenvolupats a través d'una o diverses línies d'actuació estratègica (LAE) d'acord amb la formulació següent.

VICERECTORAT D'ORDENACIÓ ACADÈMICA I PROFESSORAT

VOP01 Disposar d'una plantilla de PDI ajustada a les finalitats i als recursos de la UV.

Les persones són la base i la finalitat de la nostra institució, per això és estratègic desenvolupar una política que facilite la millora de la plantilla en tots els aspectes. Cal assegurar una distribució equilibrada dels recursos que permeti que les àrees amb excedent supliscen les deficitàries, però és fonamental disposar de dotacions addicionals, dins dels límits que pugui permetre el finançament i el marc legal. Aquestes prioritats s'han de complementar amb processos d'anàlisi i avaluació que siguin útils per a la presa de decisions en l'àmbit dels recursos humans i el desenvolupament professional de la plantilla, amb l'objectiu final de la millora del servei públic d'ensenyament superior. Així mateix, la UV fomentarà que el desenvolupament dels seus processos de gestió de persones es realitzi amb una perspectiva inclusiva i d'igualtat.

LAEVOP01 Planificar i dotar la plantilla de PDI a partir d'una anàlisi estructural de la situació i necessitats de les diferents àrees de coneixement, sobre la base de les previsions de recursos del Pla pluriennal de finançament i el nou marc de la Llei orgànica del sistema universitari.

Responsable: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
i Professorat
Coordinador: Servei de Recursos Humans (PDI)

LAEVOP02 Assignar els recursos docents disponibles de manera adequada a les modalitats de docència dels diferents

ensenyaments oficials de grau i màster inclosos en l'oferta de curs acadèmica.

Responsable: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
i Professorat
Coordinador: Servei de Recursos Humans (PDI)

VOP02 Millorar l'estabilitat, la promoció professional i les condicions de treball del PDI

Hem de desplegar polítiques que assegurin la configuració d'un equip humà motivat i compromès amb l'estratègia de la Universitat i amb el servei públic que prestem. Això requereix desenvolupar processos d'estabilització, desenvolupament i promoció de la carrera professional, en la mesura que el marc pressupostari i legal ho permeten. Així mateix, afavorir la millora dels factors psicosocials i organitzatius del treball, la conciliació i la seguretat i salut laboral.

LAEVOP03 Facilitar l'estabilització com a PDI del professorat contractat i del personal investigador acreditat, així com la promoció del professorat permanent.

Responsable: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
i Professorat
Coordinador: Servei de Recursos Humans (PDI)

LAEVOP04 Adaptar la reglamentació de la Universitat de València a la nova legislació universitària en relació amb la contractació de professorat substitut, professorat associat, selecció del professorat, dedicació docent i desenvolupament de la carrera acadèmica del PDI, per garantir una transició adequada de la plantilla de PDI al nou marc legal.

Responsable: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
i Professorat
Coordinador: Servei de Recursos Humans (PDI)

LAEVOP05 Establir criteris i mesures d'acció positiva que assegurin la igualtat efectiva de totes les persones en l'accés a les places de PDI, així com analitzar i corregir les desigualtats

en els usos del temps acadèmic per raó de gènere, edat, discapacitat, origen o etnicitat, afavorint la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Responsable: Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat
Coordinador: Servei de Recursos Humans (PDI)

VICERECTORAT D'ESTUDIS

VE01 Actualitzar la nostra oferta de titulacions oficials atenent les necessitats canviants de formació i els nous perfils professionals requerits per la nostra societat.

Davant els reptes que ens planteja l'entorn, la UV, més que mai, ha de ser capaç d'adaptar els seus processos i metodologies per enfocar la seua oferta acadèmica cap a les necessitats de la societat, sense que això represente renunciar a la missió del desenvolupament, conservació i difusió del coneixement com a fi en si mateix. Això implica reforçar els vincles entre l'acadèmia i els sectors empresarials, socials i professionals, de manera que la UV siga capaç d'incorporar les sensibilitats de cada àmbit en els processos de disseny, implantació i desenvolupament de titulacions. La consecució d'aquest objectiu ha de contribuir a millorar la integració sociolaboral de les nostres titulats i titulades, i a impulsar les seues capacitats per a desenvolupar-se com a emprenedors i emprenedores, garantint la igualtat d'oportunitats per als col·lectius de l'estudiantat amb diversitat. Així doncs, aquest objectiu requereix un impuls en la coordinació entre els diferents agents de la comunitat universitària que, de manera transversal, estan implicats en la seua consecució i especialment dels centres de la nostra universitat.

LAEVE01 Diversificar i actualitzar l'oferta formativa mitjançant la creació de noves titulacions de grau i màster, dobles titulacions, títols conjunts i titulacions amb menció dual, així com vincular els treballs de final de grau i màster amb els sectors productius de l'entorn.

Responsable: Vicerectorat d'Estudis
Coordinador: Servei d'Estudiants

VE02 Enfortir els estudis de doctorat.

Disposar d'una oferta de programes de doctorat adequada a les necessitats dels diferents sectors d'activitat en què s'integren els nostres titulats i titulades i a les necessitats de captació i desenvolupament de talent per nodrir la nostra activitat de recerca. Aquest objectiu és una de les pedres angulars que ha de sostenir la nostra capacitat d'atracció d'estudiantat, i alhora oferir una oferta d'ense-

nyament de qualitat. Per tant, hem de transversalitzar la captació d'estudiantat i adequar els processos formatius a les seues necessitats, incorporant sinergies que impliquen alhora la sostenibilitat dels recursos.

LAEVE02 Elaborar un pla director de l'Escola de Doctorat on s'incloga l'establiment de nous programes de cotutela amb universitats de reconegut prestigi, l'augment de doctorats industrials i la vinculació del doctorat amb les estratègies de captació de talent de la nostra universitat.

Responsable: Vicerectorat d'Estudis
Coordinador: Escola de Doctorat

VE03 Facilitar una orientació integral a l'estudiantat a nivell personal, acadèmic i professional.

L'estudiantat és el centre de la Universitat i per això li hem d'oferir la millor formació acadèmica, però també un acompanyament des de l'inici dels estudis fins a la inserció laboral, a més de dinamitzar la participació estudiantil en la vida universitària, en la cultura i en la governança de la institució. La capacitat d'orientació integral de l'estudiantat ens ha de diferenciar de la resta d'universitats, ha de contribuir a millorar l'ocupabilitat dels titulats i titulades, a enfortir la relació alumnat-UV i a conèixer les seues necessitats, per ajudar-nos a dissenyar una oferta adequada. La consecució d'aquest objectiu, a més, depèn fonamentalment de tres factors clau d'èxit necessaris per a proporcionar a l'estudiantat una experiència universitària satisfactòria, tant en la dimensió acadèmica com en l'extraacadèmica: 1) desenvolupar les nostres capacitats d'orientació de l'estudiantat, 2) potenciar la dimensió internacional de la nostra oferta d'ensenyament, i tot això 3) millorant la visibilitat i l'accessibilitat de la nostra oferta acadèmica i dels nostres serveis complementaris mitjançant una millor comunicació.

LAEVE03 Facilitar la integració del nou estudiantat canalitzant i facilitant el seu ingrés i el seu pas per la nostra Universitat, dissenyant estratègies acadèmiques i comunicatives que enfortisquen la nostra capacitat de fidelització i atracció d'estudiantat d'altres universitats.

Responsable: Vicerectorat d'Estudis
Coordinador: Servei d'Informació i Dinamització (Sedi)

VICERECTORAT DE FORMACIÓ PERMANENT, TRANSFORMACIÓ DOCENT I OCUPACIÓ

VFT001 Desenvolupar i fer visible una oferta formativa que atenga la necessitat de l'aprenentatge permanent de la societat.

És estratègic aprofitar les eines docents de formació permanent amb la denominació de formació contínua, dirigides a persones que no disposen d'una titulació universitària (no solament estudiants, sinó professionals i persones no treballadores que mai han rebut ensenyament universitari) per acostar la universitat a la societat, assegurant continguts i competències de rellevància per als escenaris laborals i empresarials més actuals.

LAEFT001 Millorar la capacitat del personal de la UV perquè desenvolupi les seues funcions.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació
Coordinador: Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa

LAEFT002 Millorar i incrementar l'oferta formativa de formació contínua específicament dirigida a professionals i persones no treballadores.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació
Coordinador: Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa

VFT002 Millorar i desenvolupar metodologies i recursos docents innovadors.

És estratègic establir les bases per a assegurar que el model docent de la UV té una ràpida capacitat d'adaptació, aspecte que suposa fer compatibles dos factors que condicionen l'activitat docent de la UV: 1) mantenir, millorar i actualitzar les infraestructures físiques i tecnològiques disponibles; 2) millorar la qualitat de la interacció entre professorat i alumnat. En aquest sentit, la innovació docent té un paper clau, ha d'incloure el desenvolupament de metodologies híbrides i una praxi docent innovadora que considere la inclusió de les persones amb discapacitat i necessitats específiques de suport educatiu (NEAE), i que impacte en el desenvolupament humà i en el progrés del coneixement compartit entre universitat i societat.

LAEFT003 Dissenyar un model docent que ens permeti avançar en una oferta de titulacions virtuals i híbrides.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació
Coordinador: Delegació de la Rectora per a la transformació docent

LAEFT004 Progressar en la implementació d'una docència atractiva i participativa.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació

Coordinador: Servei d'Informació i Dinamització (Sedi)

LAEFT005 Transversalitzar la innovació com a estratègia de millora de la docència.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació
Coordinador: Servei de Formació Permanent i Innovació Educativa

VFT003 Millorar l'ocupació de l'estudiantat titulat de la UV.

LAEFT006 Desenvolupar programes que milloren la inserció professional dels nostres titulats i titulades.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació
Coordinador: UV Ocupació

LAEFT007 Possibilitar l'adquisició de competències tècniques i transversals dels nostres titulats i titulades i millorar el programa de pràctiques externes i extracurriculars que els permeten ser competitius davant un mercat professional canviant i exigent, de manera compromesa i sostenible.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació
Coordinador: Delegació de la Rectora per a Ocupació i Pràctiques

LAEFT008 Monitorar, identificar i remarcar les competències que s'obtenen en cursar els estudis de doctorat perquè estiguen alineades amb els perfils de demanda dels titulats i titulades en els sectors empresarial i públic.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació
Coordinador: Delegació de la Rectora per a Ocupació i Pràctiques

LAEFT009 Desenvolupar un pla d'acció transversal que potencie l'ocupabilitat i l'emprenedoria de les persones graduades inclouent-hi el foment de trobades i col·laboracions, la millora en la informació subministrada i un increment en la borsa de treball.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació
Coordinador: Delegació de la Rectora per a Ocupació i Pràctiques

LAEFT010 Estudiar el nivell d'ocupabilitat i d'inserció professional dels nostres titulats i titulades com a criteri de qualitat dels diferents títols oferts, incorporant formació transversal i donant suport a les iniciatives d'emprenedoria.

Responsable: Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació

Coordinador: Delegació de la Rectora per a Ocupació i Pràctiques

VICERECTORAT DE RECERCA

VI01 Potenciar la recerca de qualitat i la seua projecció a la societat.

La producció científica de la UV es troba entre les millors del nostre país. Amb la finalitat de mantenir, fins i tot d'incrementar, la capacitat de producció científica de la UV, cal dur a terme accions que augmenten la nostra capacitat de captació de talent i d'internacionalitzar la nostra activitat investigadora. Aconseguir aquests objectius repercutirà en un increment de la capacitat de la UV de competir en convocatòries nacionals i internacionals de finançament, així com d'incrementar la producció científica d'excel·lència i la col·laboració internacional del personal investigador. A més, hem d'impulsar la ciència oberta, per a la qual cosa hem de formar i impulsar els nostres investigadors i investigadores perquè publiquen i difonguen els seus resultats per aquests mitjans.

LAEVI01 Atracció de talent i incorporació de joves investigadors i investigadores fomentant accions formatives i de difusió d'oportunitats de finançament, de realització de contractes d'atracció del talent i d'estabilització del personal investigador.

Responsable: Vicerectorat de recerca

Coordinador: Servei de Gestió de la Recerca

LAEVI02 Fomentar la internacionalització de la recerca, mantenint el distintiu HR Excellence in Research de l'Estratègia de recursos humans per a investigadors (HRS4R), desenvolupant els principis i recomanacions de la Carta europea del personal investigador i el Codi de conducta per a la contractació del personal Investigador recollits en HRS4R.

Responsable: Vicerectorat de recerca

Coordinador: Servei de Gestió de la Recerca

LAEVI03 Promoure les polítiques de ciència oberta i la internacionalització de la informació disponible en les diferents webs de la UV.

Responsable: Vicerectorat de recerca

Coordinador: Servei de Gestió de la Recerca

VI02 Millorar les condicions en què es desenvolupa la recerca a la UV

Les condicions en què es desenvolupa la recerca repercuten, moltes vegades, en la seua qualitat, resultats i en les condicions de treball i rendiment dels investigadors i investigadores.

Amb aquest objectiu pretenem actuar sobre alguns aspectes que la UV pot millorar perquè la recerca que s'hi du a terme abaste majors nivells d'eficàcia i rendiment.

LAEVI04 Millora de la qualitat dels serveis de gestió de la recerca, i foment de la participació dels investigadors i investigadores mitjançant reunions informatives, amb l'establiment d'un calendari de convocatòries, tot això encaminat a aconseguir un segell de qualitat en la gestió de la recerca.

Responsable: Vicerectorat de recerca

Coordinador: Servei de Gestió de la Recerca

LAEVI05 Elaboració del Pla director del Servei de Biblioteques i Documentació, i desenvolupament de la normativa d'autoria de treballs científics.

Responsable: Vicerectorat de recerca

Coordinador: Servei de Biblioteques i Documentació

LAEVI06 Desenvolupament d'una normativa ètica per a investigadors i investigadores i d'un codi ètic de bones pràctiques en recerca, juntament amb la millora de les condicions de treball de la comissió d'ètica en la recerca.

Responsable: Vicerectorat de recerca

Coordinador: Servei de Gestió de la Recerca

VICERECTORAT D'INNOVACIÓ I TRANSFERÈNCIA

Missió: consolidar l'ecosistema d'innovació de la UV i del seu Parc Científic mitjançant l'atracció de talent, d'empreses i d'inversió. Reforçar la marca Universitat de València a través de la innovació, la transferència de coneixement, l'excel·lència científica i l'emprenedoria.

VIT01 Impulsar la recerca amb potencial de transferència a la societat. Identificar el coneixement transferible de la nostra activitat investigadora.

Incorporar una perspectiva de transferència en la recerca de manera primerenca contribueix a reduir la distància entre necessitats socials i impulsos investigadors, així com preparar el camí cap a la posterior generació de fórmules que consoliden una transferència efectiva. L'estratègia d'innovació i transferència a la UV ha de començar necessàriament amb un impuls decidit en la recerca amb potencial de transferència, alhora que s'implementen i es desenvolupen eines per a identificar oportunitats i assenyalar potencials àrees i àmbits d'aplicació concrets, afavorint la internacionalització d'aquest potencial investigador i de transferència.

LAEVI01 Impulsar directrius estratègiques per afavorir la incorporació de línies de recerca en àrees innovadores i fo-

mentar la interdisciplinarietat, incrementant els projectes i/o l'import d'aquests i desenvolupant un pla de promoció i sensibilització sobre el ventall de noves opcions i oportunitats a l'abast del PDI en el marc europeu.

Responsable: Vicerectorat d'Innovació i Transferència
Coordinador: Servei de Transferència i Innovació

LAEVIT02 Impulsar la identificació precoç, catalogació i avaluació del coneixement científic i tecnològic potencialment transferible o comercialitzable, establint protocols d'intercanvi d'informació.

Responsable: Vicerectorat d'Innovació i Transferència
Coordinador: Servei de Transferència i Innovació

VIT02 Enfortir la política d'aliances de la UV amb organitzacions públiques i privades per promoure i facilitar la transferència d'R+D+I en la seua àrea d'influència.

La transferència es caracteritza perquè és un servei d'alt contacte amb els usuaris, que requereix el desenvolupament de relacions de confiança que possibiliten un coneixement profund de les seues necessitats. Desenvolupar i coordinar les capacitats relacionals de la institució, fomentant l'aprofitament institucional de la xarxa de relacions existents per establir sinergies internes i externes, contribueix a reorientar l'enfocament del procés de transferència d'R+D+I com un compromís d'ampli recorregut. D'altra banda, i en coherència amb la nostra missió i valors, la UV ha de remarcar les seues capacitats de transferència en àmbits com l'atenció a la discapacitat, la igualtat entre homes i dones, la sostenibilitat i la salut, la solidaritat i la cooperació, per tal de projectar una imatge diferenciada respecte d'altres organitzacions que concorren en aquest àmbit d'activitat.

LAEVIT03 Potenciar les aliances amb socis estratègics per al desenvolupament de l'ecosistema d'innovació i transferència de la UV, dissenyant un pla d'acció per a atraure empreses innovadores a treballar conjuntament amb la UV i el PCUV i incrementant i potenciant la col·laboració amb empreses, administració pública i actors relacionats específicament amb la innovació i la transferència. En especial, aquells que incorporen valors d'igualtat, diversitat i sostenibilitat.

Responsable: Vicerectorat d'Innovació i Transferència
Coordinador: Servei de Transferència i Innovació

LAEVIT04 Impulsar la divulgació de la ciència tant en el nostre entorn, com en els àmbits nacional i internacional, incrementant la visibilitat de la tasca investigadora del PDI de la Universitat de València, estimulants activitats de divulgació i comunicació científica dins de la Universitat de València i actualitzant la versió en anglès de la pàgina web, xarxes socials i altres mitjans de comunicació institucional.

Responsable: Vicerectorat d'Innovació i Transferència
Coordinador: Unitat de Cultura Científica/ Servei de Transferència i Innovació

VIT03 Enfortir la cultura de l'emprenedoria, tant individual com col·lectiva, a partir de fórmules societàries convencionals o d'economia social, i dinamitzar la cadena de valor de la recerca amb capacitat de transferència.

L'emprenedoria és un factor essencial en referència a la transferència del coneixement des de l'entorn acadèmic cap a la societat i l'empresa. Desenvolupar competències en emprenedoria en l'estudiantat contribueix significativament a incrementar la seua ocupabilitat. D'altra banda, fomentar programes de formació dirigits al PDI ha de contribuir a afavorir la transferència de resultats de recerca i per tant a la generació de llocs de treball lligats a la recerca amb transferència al sector productiu. La creació d'empreses lligades a la UV ha d'estar regulada de manera clara i transparent, i s'han d'articular mecanismes per a dinamitzar la cadena de valor, des de la recerca fins a la creació de riquesa.

LAEVIT05 Desenvolupar les competències del Centre d'Innovació establint accions orientades en la captació de projectes i empreses emergents. Dissenyar un protocol de vinculació per a empreses col·laboradores amb la incubadora AgroTec (IAT). Fomentar el desenvolupament d'altres incubadores amb un alt component tecnològic.

Responsable: Vicerectorat d'Innovació i Transferència
Coordinador: Servei de Transferència i Innovació

LAEVIT06 Fomentar l'emprenedoria entre l'estudiantat mitjançant la creació de la Xarxa de Preincubadores de la Universitat de València, oferint formació complementària per a capacitar en emprenedoria a l'estudiantat de qualsevol titulació (grau/màster/doctorat). Dissenyar un itinerari de programes d'acompanyament i formatius en emprenedoria que afavorisquen el desenvolupament professional de l'estudiantat i la creació d'empreses, i donar suport al professorat interessat a promoure empreses emergents d'estudiants des de qualsevol àrea de coneixement.

Responsable: Vicerectorat d'Innovació i Transferència
Coordinador: UVEmprén

VICERECTORAT DE CULTURA I SOCIETAT

VCS01 Millorar l'experiència universitària de l'estudiantat en clau de formació integral per mitjà de la cultura.

Aquest objectiu representa el punt de convergència amb la nostra estratègia d'ensenyament. En aquest sentit, la

cultura universitària constitueix una de les missions fonamentals de la Universitat de València, tant pel compromís social amb la conservació i difusió del patrimoni cultural com perquè és un referent en la societat valenciana, amb una atenció especial a la seua cultura i a la seua llengua. L'oferta cultural a la Universitat es planteja com un eix essencial de la vida universitària i centre de la participació de la comunitat universitària, com a generadora d'innovació, creativitat i coneixement. A més, a través dels diferents programes culturals, la Universitat estarà present al territori, vinculada a les necessitats socials des del seu compromís per la inclusió i la diversitat cultural.

LAEVCS01 Promoure una major participació dels campus, dels centres i de la comunitat universitària, en general, en les activitats culturals de la Universitat de València.

Responsable: Vicerectorat de Cultura i Societat
Coordinador: Servei de Cultura Universitària

LAEVCS02 Fomentar el desenvolupament d'activitats culturals per part de l'estudiantat.

Responsable: Vicerectorat de Cultura i Societat
Coordinador: Servei de Cultura Universitària

LAEVCS03 Impulsar la innovació en els processos de creació d'oferta cultural i millorar la seua projecció externa.

Responsable: Vicerectorat de Cultura i Societat
Coordinador: Servei de Cultura Universitària

VCS02 Millorar la visibilitat de les activitats culturals i els resultats que reforcen el prestigi de la institució.

El concepte de visibilitat ha d'estar vinculat a la identificació de la marca UV com a generadora i promotora de la cultura i a la satisfacció de les persones usuàries. Així doncs, aquest objectiu implica que: 1) quan la Universitat desenvolupa les seues activitats, la persona usuària identifica la institució com la promotora de l'activitat, 2) que la comunitat universitària coneix i recorda la nostra oferta d'activitats culturals i 3) que el nostre públic objectiu coneix i recorda la UV com a pol de desenvolupament d'activitat cultural. Així mateix, es tracta d'augmentar la valoració i la satisfacció que fan les persones usuàries dels diferents serveis culturals de la UV. Fruit d'aquest procés d'interacció volem conèixer quins aspectes de l'oferta actual són susceptibles de millora des del seu punt de vista.

LAEVCS04 Impulsar la qualitat de les nostres publicacions i del Servei de Publicacions.

Responsable: Vicerectorat de Cultura i Societat
Coordinador: Servei de Publicacions

LAEVCS05 Realçar el conjunt del patrimoni cultural de la Universitat de València.

Responsable: Vicerectorat de Cultura i Societat
Coordinador: Servei de Cultura Universitària

VCS03 Potenciar la col·laboració entre la UV i el seu entorn per incrementar la transferència de coneixement a la societat.

El compromís de la UV amb la societat valenciana es reflecteix en la construcció i el desenvolupament de vincles de col·laboració estrets amb les institucions i entitats de caràcter local i regional. Aquesta col·laboració potenciarà la transferència i la divulgació de coneixement per a les necessitats pròpies del territori. Es tracta d'enfortir l'extensió universitària i les relacions amb el nostre territori i societat. L'extensió universitària és un dels eixos fonamentals recollits en els Estatuts de la nostra Universitat. Resulta imprescindible enfortir els llaços i generar xarxes de treball amb les diferents institucions culturals: museus, teatres, auditoris, etc., així com amb els principals agents culturals. Igualment, es treballarà per continuar amb les relacions amb la societat valenciana per difondre la cultura universitària al nostre territori i consolidar la Universitat de València com a referent cultural.

LAEVCS06 Desenvolupar i potenciar els programes d'extensió universitària i Universitat-societat de la Universitat de València.

Responsable: Vicerectorat de Cultura i Societat
Coordinador: Servei de Cultura Universitària

LAEVCS07 Potenciar la presència de la Universitat de València a les comarques centrals valencianes: Gandia i Ontinyent.

Responsable: Vicerectorat de Cultura i Societat
Coordinador: Servei de Cultura Universitària

LAEVCS08 Potenciar la formació continuada al llarg de la vida a través dels programes per a majors de la UV (Nau Gran, Nau Gran Gandia, Unisocietat).

Responsable: Vicerectorat de Cultura i Societat
Coordinador: Centre Internacional de Gandia

VICERECTORAT D'INTERNACIONALITZACIÓ I MULTILINGÜISME

VIM01 Potenciar la dimensió internacional de les nostres titulacions

L'objectiu d'internacionalització de la UV, tenint en compte el context actual, és més rellevant que mai. En aquest sentit, són diverses les dimensions que cal coordinar per garantir

la contribució d'aquest objectiu a l'estratègia d'ensenyament de la Universitat. Aquest objectiu estratègic contribueix de manera substancial a enriquir l'experiència universitària a la UV i d'aquesta manera millorar la qualitat del nostre ensenyament. Així mateix, la dimensió internacional de la UV s'ha de desplegar prestant una atenció especial a les necessitats dels estudiants Erasmus amb discapacitat i amb necessitats especials.

LAEVIM01 Potenciar la projecció internacional dels estudis i la recerca, consolidant l'oferta formativa i desenvolupant noves titulacions conjuntes amb universitats estrangeres.

Responsable: Vicerectorat d'Internacionalització i Multilingüisme
Coordinador: Servei de Relacions Internacionals i Cooperació

LAEVIM02 Potenciar la participació en l'aliança d'universitats europees FORTHM mitjançant noves formes de reconeixement d'estudis i el foment d'estades curtes de mobilitat.

Responsable: Vicerectorat d'Internacionalització i Multilingüisme
Coordinador: Delegació de la rectora per a l'Aliança Europea FORTHM

LAEVIM03 Impulsar la mobilitat de l'estudiantat, el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, el personal investigador en formació i el personal docent i investigador, augmentant l'oferta de mobilitat, les ajudes per a mobilitat extracomunitària i l'assessorament i visibilització.

Responsable: Vicerectorat d'Internacionalització i Multilingüisme
Coordinador: Servei de Relacions Internacionals i Cooperació

LAEVIM04 Digitalitzar els processos de mobilitat d'estudiantat i personal implantant un sistema d'automatització.

Responsable: Vicerectorat d'Internacionalització i Multilingüisme
Coordinador: Servei de Relacions Internacionals i Cooperació

LAEVIM05 Consolidar la presència de la Universitat en els principals fòrums internacionals, com fires d'educació superior.

Responsable: Vicerectorat d'Internacionalització i Multilingüisme
Coordinador: Servei de Relacions Internacionals i Cooperació

VIM02D Desenvolupar el multilingüisme en el si de la comunitat UV i potenciar la llengua pròpia.

Potenciar l'educació multilingüe, preservant el compromís amb la llengua pròpia de la UV. La institució aspira a formar estudiantat competent en diverses llengües, com una manera de millorar la preparació i incrementar l'ocupabilitat. Aquest objectiu contribueix directament, d'una banda, a respondre a les exigències del territori pròxim i, de l'altra, a potenciar la dimensió internacional de la nostra oferta de titulacions que, al seu torn, és un factor clau d'èxit per a millorar la satisfacció de l'estudiantat amb la seua experiència universitària i en darrera instància la qualitat del nostre ensenyament.

LAEVIM06 Potenciar les competències lingüístiques i interculturals de tots els membres de la comunitat universitària, consolidant i augmentant l'oferta acadèmica en valencià i anglès, millorant els incentius a la formació i acreditació lingüística.

Responsable: Vicerectorat d'Internacionalització i Multilingüisme
Coordinador: Servei de Llengües i Política Lingüística

VICERECTORAT DE PLANIFICACIÓ, QUALITAT I TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ

VPQI01 Potenciar el reconeixement extern de la qualitat dels nostres títols i centres.

La finalitat d'aquest objectiu és fomentar i sustentar els processos d'avaluació i de reconeixement extern de la qualitat dels nostres estudis i centres mitjançant entitats de reconeguda acceptació. Amb la consecució d'aquest objectiu pretenem donar prestigi a la institució, millorar la qualitat percebuda per la comunitat universitària, en particular, i per la societat en general, i potenciar la nostra capacitat d'atracció de nou estudiantat, tant nacional com internacional. Els sistemes de qualitat han d'incloure procediments i indicadors que reflectisquen l'esforç institucional en la inclusió de la comunitat universitària amb discapacitat o necessitats especials, i impulsar accions encaminades a la igualtat, la diversitat i la sostenibilitat. Tot això permetrà abordar amb èxit el reconeixement extern, el qual es vol fer patent, sobretot, amb l'obtenció de segells de qualitat internacionals prestigiosos, com ara els que es poden sol·licitar en el marc dels segells internacionals de qualitat.

LAEVPQI01 Dissenyar accions perquè es pugui avaluar la qualitat docent del professorat mitjançant un model d'excel·lència dins d'un marc de desenvolupament professional.

Responsable: Vicerectorat de Planificació, Qualitat i Tecnologies de la Informació
Coordinador: Unitat de Qualitat

LAEPQI02 Potenciar la qualitat com a eina per a la millora contínua i el reconeixement dels nostres títols i centres mitjançant l'obtenció de segells internacionals i certificacions el Sistema d'Assegurament Intern de la Qualitat (SAIC).

Responsable: Vicerectorat de Planificació, Qualitat i Tecnologies de la Informació
Coordinador: Unitat de Qualitat

LAEPQI03 Implicar la comunitat educativa en els processos d'avaluació dins dels sistemes de qualitat fomentant la participació en les enquestes i l'ús de metodologies qualitatives.

Responsable: Vicerectorat de Planificació, Qualitat i Tecnologies de la Informació
Coordinador: Unitat de Qualitat

LAEPQI04 Identificar i potenciar els indicadors de docència, recerca i transferència de coneixement que permeten un millor posicionament en els rànquings internacionals.

Responsable: Vicerectorat de Planificació, Qualitat i Tecnologies de la Informació
Coordinador: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP)

VPQI02 Agilitar la gestió de manera que els processos i les estructures digitals de la institució s'adaptin a les necessitats de les persones usuàries.

Aquest objectiu se centra a millorar la capacitat de captació i d'assignació de recursos i a intensificar els processos de coordinació interna, amb l'objectiu d'assegurar un ús eficient dels recursos que tenim a l'abast. Per a la consecució d'aquest objectiu caldrà: 1) l'aplicació d'eines de gestió de la qualitat que impliquen tota la comunitat universitària i potencien la millora contínua dels nostres processos; 2) repensar i crear nous processos que permeten respondre a les necessitats no ateses de les persones usuàries (a través de la innovació en valor o el *design thinking*) i 3) la transformació digital integral de la institució.

LAEPQI05 Millora de les condicions laborals del PTGAS referent a ergonomia i amabilitat de les aplicacions informàtiques.

Responsable: Vicerectorat de Planificació, Qualitat i Tecnologies de la Informació
Coordinador: Servei d'Informàtica

LAEPQI06 Aconseguir que la nostra universitat evolucione cap a la seua definitiva transformació digital, amb la meta de ser una organització sense papers.

Responsable: Vicerectorat de Planificació, Qualitat i Tecnologies de la Informació
Coordinador: Servei d'Informàtica

VICERECTORAT D'ECONOMIA I INFRAESTRUCTURES

VEI01 Buscar de manera activa el millor finançament possible perquè la UV desenvolupe la seua missió, visió i objectius estratègics.

La Universitat de València necessita, per a aconseguir els seus objectius estratègics, un finançament adequat, però també fer un ús eficient dels recursos disponibles amb la finalitat d'orientar la major quantitat de fons al finançament de les seues finalitats. Per això, cal tenir una actitud activa en la cerca d'ingressos i en el control de les despeses.

LAEEI01. Elaboració, posada en marxa i gestió d'un Pla d'optimització d'ingressos i despeses per a la Universitat de València. El pla inclourà les iniciatives per a aconseguir fons extraordinaris aprofitant els fons europeus Next Generation EU, les iniciatives per a aconseguir els millors nivells possibles en els objectius que contindrà el Pla de finançament pluriennal que aprobe el govern autonòmic, i el seguiment i la presa de mesures de contenció de despeses supèrflues (especialment, control de preus de subministraments i compres).

Responsable: Vicerectorat d'Economia i Infraestructures i Gerència
Coordinador: Vicegerència de Coordinació Econòmica i de Serveis

VEI02. Transformar progressivament les infraestructures i espais de la Universitat amb propòsits d'eficiència energètica.

L'antiguitat de bona part de les infraestructures de la UV suposa, d'una banda, la deterioració de les instal·lacions pel pas del temps, i de l'altra, l'existència de solucions constructives que res tenen a veure amb els principis d'eficiència energètica prioritaris en aquests moments. Tramitar les llicències ambientals dels edificis que encara no en tenen i emprendre progressivament actuacions per a millorar l'eficiència dels nostres espais universitaris serà un objectiu del PEUV 2023-2026.

LAEEI02. Elaborar un pla de renovació de sistemes de climatització, lluminàries i façanes d'edificis, per reduir el consum i augmentar el confort de les persones usuàries.

Responsable: Vicerectorat d'Economia i Infraestructures
Coordinador: Servei Tècnic i de Manteniment

VEI03. Projectar la progressiva transformació dels campus amb el propòsit de millorar els espais disponibles per a docència i recerca, i aconseguir un grau més elevat d'humanització i confort.

Posar a les persones en el centre de les polítiques de la UV implica també que el disseny dels nous espais, i la revisió dels ja existents, es faça amb un propòsit de transformar els espais comuns en espais més funcionals i confortables per al conjunt de la comunitat universitària.

LAEVEI03. Elaboració de la programació anual de projectes de noves infraestructures i millora de les existents, en funció d'un pressupost anual destinat a inversions pròpies, amb el qual abordar les necessitats dels campus, centres i instituts de recerca de la UV.

Responsable: Vicerectorat d'Economia i Infraestructures
Coordinador: Unitat Tècnica

VICERECTORAT DE SOSTENIBILITAT, COOPERACIÓ I VIDA SALUDABLE

VSCS01 Fomentar la sostenibilitat de la Universitat de València i la sensibilització de la seua comunitat universitària.

La sostenibilitat en l'àmbit de la universitat necessàriament ha d'incloure la utilització sustentable dels recursos, de manera que es garantisca el desenvolupament de la universitat i la seua transcendència en el temps com a institució. Però, a més, ha de procurar que les mesures adoptades en el si de la universitat puguin tenir un efecte positiu sobre la societat en conjunt, una de les funcions principals de la universitat. En aquest sentit, s'inclouen objectius en els diferents eixos que la UV s'ha plantejat abordar: l'eficiència energètica i la mobilitat, la gestió de residus, el comerç just i de proximitat, la sostenibilitat curricular, la salut i la sensibilització de la comunitat i el foment de noves aliances.

LAEVSCS01 Millora de la sostenibilitat mitjançant el foment de la mobilitat sostenible, dels valors l'eficiència energètica i de la reducció de la petjada de carboni a la UV

Responsable: Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable
Coordinador: UV Sostenibilitat

LAEVSCS02 Reducció de residus i millora de la seua gestió, sensibilitzant la comunitat universitària amb diferents campanyes i mesures.

Responsable: Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable
Coordinador: Servei de Prevenció i Medi ambient

LAEVSCS03 Innovació i divulgació de la sostenibilitat en la comunitat universitària, difusió i exposició de projectes de sostenibilitat, amb la creació d'un espai de diàleg per a la sostenibilitat.

Responsable: Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable
Coordinador: UV Sostenibilitat

VSCS02 Fomentar els valors de vida saludable i prevenció.

Per a promoure la salut és fonamental l'educació sanitària i realitzar l'enfocament d'entorns saludables. Això implica un abordatge multidisciplinari per a promoure la salut i prevenir malalties en llocs o contextos socials en què les persones participen en activitats diàries, on els factors organitzacionals, personals i ambientals interactuen sobre la salut i el benestar. Al mateix temps, cal considerar la salut del planeta i de tots els seus ecosistemes. Per això, ha avançat amb força el concepte de *One Health* que fa ressaltar aquesta interdependència. Aquest objectiu, per tant, inclou aconseguir indicadors de salut en el nostre entorn universitari promovent la realització d'enquestes sobre els problemes de salut i els diferents determinants.

LAEVSCS04 Impuls de la pràctica d'activitat física saludable i la pràctica esportiva en els llocs de treball, desenvolupant un programa de promoció de la salut, establint programes de vigilància de la salut i promovent l'activitat física guiada en el lloc de treball.

Responsable: Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable
Coordinador: Servei de Prevenció i Medi ambient

LAEVSCS05 Desenvolupament d'un servei d'atenció a la salut mental de la comunitat universitària i d'un programa de prevenció de problemes de salut mental, i la promoció d'una política de prevenció que contribueixca a la millora de l'entorn psicosocial i la salut mental de la comunitat universitària.

Responsable: Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable
Coordinador: Servei de Prevenció i Medi ambient

VSCS03 Fomentar els valors de cooperació.

La cooperació universitària al desenvolupament té com a finalitat la planificació i execució d'activitats orientades a la transformació social als països més desfavorits, en pro de la pau, l'equitat, el desenvolupament humà i la sostenibilitat mediambiental al món, transformació en què l'enfortiment institucional i acadèmic tenen un important paper. Per aconseguir aquest objectiu es pretén potenciar la col·laboració amb les ONG a fi aconseguir la interdisciplinarietat dels equips cooperants i desenvolupar mecanismes per a fomentar la cooperació en terreny als països d'actuació inclosos en el V Pla director de cooperació de la Generalitat Valenciana.

LAEVSCS06 Impuls del comerç just i de proximitat i actualització dels procediments de compra pública sostenible.

Responsable: Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable
Coordinador: UV Sostenibilitat

LAEVSCS07 Impulsar la cooperació en el marc del Campus de Desenvolupament Sostenible 2.0., participant en projectes de recerca interuniversitària i internacional sobre docència i recerca amb els valors de l'Agenda 2030, promovent el voluntariat en cooperació, i en els fòrums de trobada entre l'acadèmia i les organitzacions socials.

Responsable: Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable
Coordinador: Delegació de la Rectora per a la Cooperació al Desenvolupament

LAEVSCS08 Impulsar la cooperació internacional al desenvolupament sostenible a través d'un pla de cooperació internacional d'educació per al desenvolupament i ciutadania global, voluntariat, comerç just i atenció a refugiats, fomentant el desenvolupament de xarxes de col·laboració i la connexió amb la societat i duent a terme una campanya d'increment de l'aportació 0,7.

Responsable: Vicerectorat de Sostenibilitat, Cooperació i Vida Saludable
Coordinador: Delegació de la Rectora per a la Cooperació al Desenvolupament

VICERECTORAT D'IGUALTAT, DIVERSITAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

VIDI01 Potenciar un model de gestió universitària basat en els valors d'igualtat, sostenibilitat, solidaritat i transparència que abaste totes les nostres activitats.

Tota l'activitat de la UV ha d'estar impregnada, i alhora transmetre i projectar, els valors que estan reflectits en els seus Estatuts i que la institució defensa i promou de manera explícita i activa, i sempre amb una atenció especial als col·lectius amb discapacitat, a la igualtat real entre homes i dones, i amb el respecte a totes les diversitats. La consecució d'aquest objectiu requereix l'articulació de polítiques i processos transversals, i la definició d'accions que permeten a tots els actors socials identificar la UV amb els valors esmentats.

LAEVIDI01 Potenciar les accions d'integració de l'estudiantat amb discapacitat o NEAE al llarg del seu trànsit per la UV, a través d'accions formatives en la comunitat universitària i a l'estudiantat amb discapacitat, i treballant els seus drets de col·lectius.

Responsable: Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives
Coordinador: UV Discapacitat

LAEVIDI02 Desenvolupar polítiques inclusives d'accés i permanència a la Universitat de València de PTGAS i PDI amb discapacitat.

Responsable: Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives
Coordinador: UV Discapacitat

LAEVIDI03 Elaboració d'un diagnòstic de la situació d'igualtat entre dones i homes a la Universitat de València, i elaboració del IV Pla d'igualtat de la Universitat de València, el I Pla de diversitats i el II Pla de discapacitat.

Responsable: Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives
Coordinador: Unitat d'Igualtat i UV-discapacitat

LAEVIDI04 Continuar amb el suport a les membres de la comunitat universitària afectades per la violència de gènere i l'assetjament, mitjançant l'acompanyament psicològic, acadèmic i jurídic, implementant un programa de prevenció de l'assetjament sexual, continuant amb el suport a les membres de la comunitat universitària afectades per violència de gènere i assetjament, i promovent una xarxa de voluntariat entre l'estudiantat i entre el PTGAS i el PDI.

Responsable: Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives
Coordinador: Unitat d'Igualtat

LAEVIDI05 Potenciar el treball en xarxa en l'àmbit de l'equitat, la igualtat entre dones i homes, la igualtat en la diversitat, la no-discriminació i les polítiques inclusives.

Responsable: Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives
Coordinador: Unitat d'Igualtat, UVdiscapacitat

VIDI02 Transversalitzar la perspectiva de gènere i d'igualtat de gènere en la diversitat en la docència i en la recerca.

Impulsar la formació en coeducació en els graus de Magisteri i en el Màster de Secundària. També introduir la perspectiva de gènere en diferents estudis oficials de grau, màster i doctorat de la UV. Igualment, continuar desenvolupant estratègies per a la formació de tota la comunitat universitària en matèria d'igualtat de gènere entre dones i homes i d'igualtat de gènere en la diversitat, fomentant les bones pràctiques i impulsant els tallers a demanda. Promoure la recerca i innovació en matèria d'igualtat, oferint formació per a la incorporació de l'anàlisi de gènere i d'igualtat en la diversitat i promovent el lideratge de les dones en els projectes i grups de recerca.

LAEVIDI06 Impulsar la formació en coeducació en la docència.

Responsable: Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives

Coordinador: Unitat d'Igualtat

LAEVIDI07 Promoure la recerca transversal, equitativa, igualtat-ria i de gènere com a repte neuràlgic, a través de campanyes, premis i actes de difusió.

Responsable: Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives

Coordinador: Unitat d'Igualtat, UVdiscapacitat

SECRETARIA GENERAL

SG01 Consolidar i millorar l'administració electrònica quant a registre, arxivament i notificació.

Consolidat el dret dels ciutadans a relacionar-se electrònicament amb les administracions públiques, així com l'obligació d'aquestes de dotar-se dels mitjans i sistemes necessaris perquè aquest dret es pugui exercir, es fa necessari continuar avançant en la pràctica de les notificacions electròniques.

Així mateix, la legislació actual estableix l'obligació de totes les administracions públiques de disposar d'un registre electrònic general, o, si escau, adherir-se al de l'administració general de l'estat. A la Universitat de València s'ha optat per adherir-se a l'aplicació GEISER del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques. Per tant, es continuaran desenvolupant els treballs per al seu ple funcionament.

En matèria d'arxius, la legislació actual introdueix com a novetat l'obligació de cada administració pública de *mantenir un arxivament electrònic únic* dels documents que corresponguen a procediments finalitzats, així com l'obligació que aquests expedients siguin conservats en un format que permeti garantir l'autenticitat, integritat i conservació del document. En aquest punt, s'ha subscrit un conveni entre totes les universitats públiques de la Comunitat Valenciana i s'ha contractat l'aplicació Odilo. Per tant, es fa necessari continuar el treball que s'està realitzant per a implementar un arxivament electrònic.

LAESG01 Desenvolupament dels instruments necessaris per al registre i arxivament electrònic de tota la documentació de la UV.

Responsable: Secretaria General

Coordinador: Secretaria General

LAESG02 Implantació, amb caràcter general, de les notificacions electròniques.

Responsable: Secretaria General

Coordinador: Secretaria General

SG02 Transformar la normativa de la UV per adaptar-la a la nova realitat legislativa universitària, ajustada a la nostra comunitat universitària i als valors de la nostra societat.

L'aprovació de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, amb la conseqüent derogació de l'anterior Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, planteja una reforma de gran importància en el marc jurídic del sistema universitari espanyol. Fet que comporta la necessitat de dur a terme, en primer lloc, un estudi de les novetats introduïdes per la nova Llei del sistema universitari i tota la legislació que es vaja aprovant en el seu desplegament i, en segon lloc, fer una anàlisi dels Estatuts de la Universitat de València i la normativa aprovada per la Universitat en el desplegament d'aquests, per adaptar-los a la legislació actual.

LAESG03 Adaptació dels Estatuts de la Universitat de València a la LOSU i la seua modificació.

Responsable: Secretaria General

Coordinador: Secretaria General

LAESG04 Adaptació de la normativa de la UV als nous Estatuts de la Universitat de València, d'acord amb la normativa que s'aprove en el desplegament de la LOSU.

Responsable: Secretaria General

Coordinador: Secretaria General

SG03 Fomentar l'entesa, la convivència pacífica i el ple respecte dels valors democràtics, els drets fonamentals i les llibertats públiques en l'àmbit universitari mitjançant l'aplicació i el desplegament de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.

La Llei de convivència d'universitats i també la Llei orgànica del sistema universitari suposen un pas endavant per a afavorir l'entesa, la convivència pacífica i el ple respecte als drets fonamentals i les llibertats públiques en l'àmbit universitari.

Així, més enllà d'enumerar els drets i deures de l'estudiantat, el professorat i el personal tècnic, de gestió i administració i serveis, la Llei de convivència universitària permet a les universitats desenvolupar mesures i actuacions que afavorisquen i estimulen la convivència activa i la responsabilitat entre tots els membres de la comunitat universitària.

En aquest sentit, les universitats han d'aprovar les seues normes de convivència que són un instrument fonamental per a aquest propòsit. A la Universitat de València s'ha designat un grup de treball que les ha elaborades i que es tramitaran després del procés d'exposició pública, per a la seua aprovació posterior pel Consell de Govern.

Així mateix, la llei s'inclina per la utilització preferent de les modalitats alternatives al sistema disciplinari per a la resolució dels conflictes, com ara la mediació.

Per fer efectiva la resolució pacífica dels conflictes s'ha constituït en el si de la nostra Universitat la Comissió de Convivència, amb representació paritària dels diferents sectors.

LAESG05 Aprovació de les Normes de convivència i bones pràctiques de la UV.

Responsable: Secretaria General

Coordinador: Secretaria General

LAESG06 Difusió entre la comunitat universitària de les Normes de convivència i bones pràctiques de la UV, amb caràcter general, de les notificacions electròniques.

Responsable: Secretaria General

Coordinador: Secretaria General

SG04 Avançar en el propòsit de ser una universitat responsable i transparent, millorant la publicitat de la seua activitat i la seua gestió en el portal de transparència i el web de la Universitat de València, per aconseguir que la ciutadania tinga una visió completa i accessible de tota l'activitat i la tasca de la Universitat de València.

La Universitat de València té entre els seus objectius ser una universitat orientada a la ciutadania, que afavorisca la seua participació i que, mitjançant la planificació i l'avaluació, done sentit a la concepció de la transparència com a vertadera eina de rendició de comptes i, juntament amb la millora de l'ètica pública, constitueixen les bases per a enfortir els vincles de complicitat i confiança amb la societat.

Si bé, en matèria de transparència, la Universitat de València va implementar el seu portal de transparència, de conformitat amb la legislació anterior, per tal de fer visible a la societat tota la seua gestió, com recentment s'ha aprovat una nova Llei de transparència i bon govern de la Comunitat Valenciana que amplia la informació objecte de publicitat activa, es fa necessari adaptar el portal de transparència de la Universitat als requeriments de la nova llei, juntament amb la labor constant d'actualització periòdica de la informació publicada en el portal de transparència.

D'altra banda, en el portal de transparència també té un accés directe per a atendre les sol·licituds d'accés a la informació.

LAESG07 Adaptació del portal de transparència de la UV a les exigències de la normativa vigent, i coordinació per a la seua actualització periòdica.

Responsable: Secretaria General

Coordinador: Secretaria General

GERÈNCIA

GER01 Disposar d'una plantilla de PTGAS ajustada a les finalitats i als recursos de la UV.

Les persones són la base i la finalitat de la nostra institució, i per això és estratègic desenvolupar una política que facilite la millora de la plantilla en tots els aspectes. Cal assegurar una distribució equilibrada dels recursos que permeta que les àrees amb excedent supliscen les deficitàries, però és fonamental comptar amb dotacions addicionals, dins dels límits que puga permetre el finançament i el marc legal. Aquestes prioritats s'han de complementar amb processos d'anàlisi i avaluació que siguen útils per a la presa de decisions en l'àmbit dels recursos humans i el desenvolupament professional de la plantilla, amb l'objectiu final de la millora del servei públic d'ensenyament superior. Així mateix, la UV fomentará que el desenvolupament dels seus processos de gestió de persones es duga a terme amb una perspectiva inclusiva i d'igualtat.

LAEGER01. Planificar i dotar la plantilla de PAS a partir d'una anàlisi dels processos de gestió i càrregues de treball.

Responsable: Gerència

Coordinador: Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa

GER02 Millorar l'estabilitat i la promoció professional i les condicions de treball del PTGAS.

Hem de desplegar polítiques que asseguren la configuració d'un equip humà motivat i compromès amb l'estratègia de la Universitat i amb el servei públic que prestem. Això requereix desenvolupar processos d'estabilització, desenvolupament i promoció de la carrera professional, en la mesura que el marc pressupostari i legal ho permeten. Així mateix, cal afavorir la millora dels factors psicosocials i organitzatius del treball, la conciliació i la seguretat i salut laboral.

LAEGER02 Disminuir la provisionalitat en la provisió de llocs de treball en la plantilla.

Responsable: Gerència

Coordinador: Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa

LAEGER03 Revisar i reestructurar les escales del personal funcionari de la Universitat de València segons el caràcter homogeni de les funcions que s'han d'exercir en els llocs de treball a què poden accedir, i les seues competències, capacitats i coneixements comuns.

Responsable: Gerència

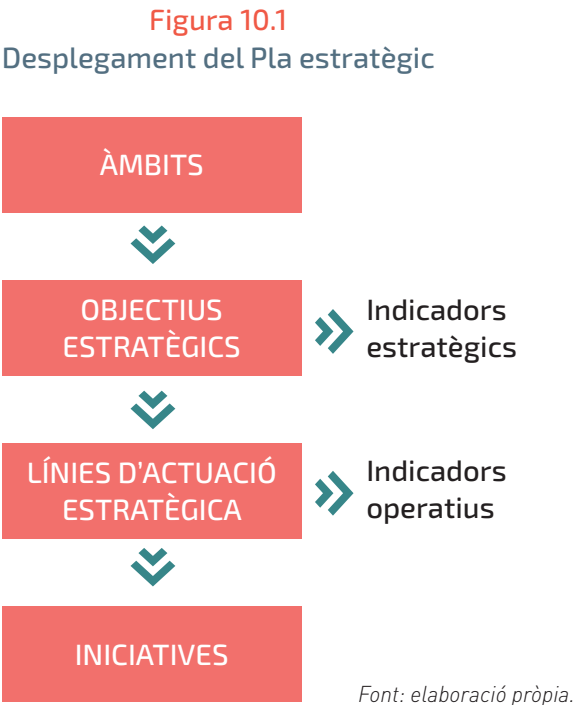
Coordinador: Vicegerència de Recursos Humans i Organització Administrativa



Part III

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PEUV 2023-2026

L'actual PEUV 2023-2026 s'estableix amb una vigència de quatre anys, de 2023 a 2026. El PEUV 2023-2026 s'estructura en la **Figura 10.1**:



Per a cada àmbit funcional i competencial es defineixen una sèrie d'**objectius estratègics** que tindran associats els seus corresponents **indicadors estratègics**, per a mesurar-ne el grau de consecució.

Al seu torn, per a cada objectiu estratègic es defineixen una o més **LAE**, que estableixen les actuacions a realitzar per a aconseguir l'objectiu i que mesuraran el seu desenvolupament mitjançant els **indicadors operatius** o d'esforç que hi estan associats. Les LAE poden desagregar-se en **iniciatives** concretes, si cal.

L'execució anual del PEUV 2023-2026 s'establirà en el corresponent **pla operatiu**, que informa sobre les actuacions previstes per a una anualitat. Els plans operatius arrepleguen la situació actual de cada LAE i la seua planificació per a l'anualitat següent.

Per a cada LAE es defineix un **responsable** (generalment un vicerectorat), un **coordinador** (una unitat o servei), i un o més **gestors** (que seran altres unitats que col·laboren amb la unitat coordinadora en la seua execució).

El seguiment del PEUV es fa de manera semestral. En aquest sentit, es disposa d'una aplicació que facilita als responsables i els coordinadors de les diferents LAE la realització del seu seguiment.

El seguiment semestral que realitzen els serveis o unitats coordinadors de les diferents LAE consisteix:

- A indicar les accions realitzades, mitjançant les evidències corresponents.
- En cas que no s'haja pogut complir la programació, s'haurà d'especificar el motiu de la desviació i, si s'escau, el pla de contingència que es pensa aplicar. Si és necessari, es farà una nova planificació de les fases.
- S'hauran d'indicar els valors dels indicadors d'esforç de cada LAE semestralment o anualment, segons el cas.

El servei **coordinador** és l'encarregat de realitzar, cada semestre, el seguiment de les LAE que té associades. Per fer-ho, haurà d'indicar si s'han realitzat les accions previstes i, en cas contrari, reportar les causes de desviació respecte a la planificació establerta en el pla operatiu corresponent. A més, ha de reportar el seguiment dels indicadors operatius establerts per a cada LAE. El **responsable** supervisa el seguiment de les LAE que té associades. D'altra banda, l'usuari **gestor** podrà consultar el seguiment de les LAE en què participa com a gestor d'alguna de les iniciatives associades, o ser requerit pel servei coordinador perquè reporte informació o duga a terme actuacions encaminades al bon acompliment de la LAE.

Les fases habituals en l'execució d'una LAE són: l'estudi, la implantació i l'avaluació. La programació inicial de les LAE estableix, per a cada anualitat, el desenvolupament previst d'aquestes fases. **[Figura 10.2]**

Figura 10.2
Exemple de planificació inicial d'una LAE

	2023	2024	2025	2026
Estudi				
Implantació				
Avaluació				

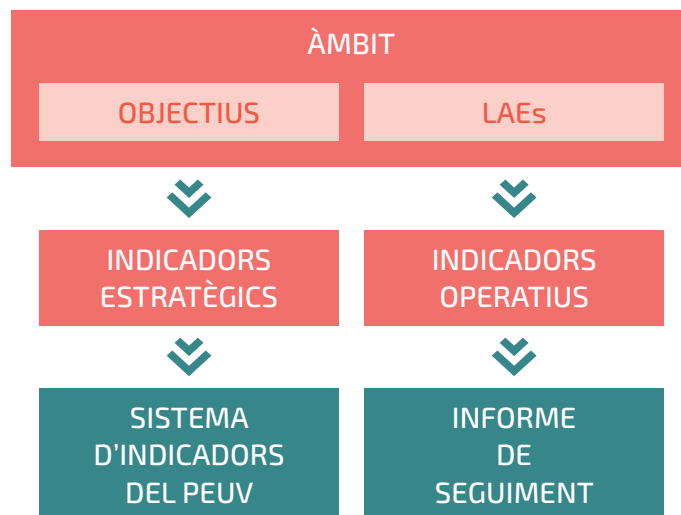
Font: elaboració pròpia.

D'altra banda, el **sistema d'indicadors del PEUV** estableix aquells indicadors que mesuren el grau de consecució dels objectius estratègics. Cadascun dels indicadors estratègics es mesura anualment per a analitzar-ne la tendència i evolució. A més, i sempre que siga possible, es compararà amb valors de referència del SUE o SUV.

El **seguiment final del PEUV 2023-2026** de la UV indicarà el grau de realització de les accions previstes (LAE) i el mesurament dels indicadors operatius (informe de seguiment), així com la consecució dels objectius, mitjançant l'evolució dels indicadors estratègics (resultats obtinguts), [figura 10.3]

També es durà a terme, per part del SAP de la UV, un seguiment regular de les característiques determinants de l'entorn i de les situacions clau de l'anàlisi interna que han determinat el DAFO, per a elevar informes, quan corresponga, als responsables de les LAE, per si fora necessària alguna revisió de les iniciatives o fins i tot de les LAE o objectius estratègics.

Figura 10.3
Seguiment final del PEUV 2023-2026



Font: elaboració pròpia.

Bibliografia

- Bennett, N. i Lemoine, J. (2014) "What VUCA really means for you". *Harvard business review*, 92(1/2).
- Grant, R.M. (1991) "The resources based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation". *California Management Review*, 33, 119-135.
- Guerras, L.A. i Navas, J.E. (2022) *La Dirección Estratégica de la Empresa: Teoría y Aplicaciones*. Madrid: Civitas Thomson Reuters.
- Helms, M.M. i Nixon, J. (2010) "Exploring SWOT analysis—where are we now? A review of academic research from the last decade". *Journal of strategy and management*, 3(3), 215-251.
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2023) *Horizonte Europa: nuevo programa marco de la UE*. Horizonte Europa. <https://www.horizonteeuropa.es/que-es>
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (2023) *La Década Digital Europea*. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Gobierno de España. <http://espanadigital.gob.es/estrategia-digital-de-la-ue>
- Parlamento Europeo (2022) *Inteligencia artificial. La hoja de ruta del Parlamento para la UE*. Parlamento Europeo. <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20220422ST027705/inteligencia-artificial-la-hoja-de-ruta-del-parlamento-para-la-ue>
- Shanghai Ranking Consultancy (2022) *The Academic Ranking of World Universities*. Shanghai Ranking Consultancy. <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2022>

1. Presentació de la rectora.....	7
2. Missió, visió i valors.....	8
3. Metodologia.....	10

PART I. Anàlisi Estratègica..... 13

4. Anàlisi externa.....	14
4.1 Anàlisi de l'entorn general.....	14
4.1.1 Entorn polític.....	14
4.1.2 Entorn econòmic.....	15
4.1.3 Entorn social i cultural.....	16
4.1.4 Entorn tecnològic.....	18
4.1.5 Entorn mediambiental.....	20
4.1.6 Entorn legal.....	20
4.1.7 Conclusió. Caracterització com un entorn VUCA.....	25
4.2 Anàlisi de l'entorn específic.....	26
4.2.1 Oferta i demanda del sistema universitari.....	27
4.2.2 Evolució d'estudiants matriculats per branca.....	28
4.2.3 Estudiants egressats.....	33
4.2.4 Posicionament en els rànquings internacionals.....	34
4.2.5 Planes estratègics d'universitats valencianes.....	34
5. Anàlisi interna.....	38
5.1 Recursos i capacitats.....	39
5.1.1 Personal de la Universitat de València.....	40
5.1.2 Infraestructures.....	46
5.1.3 Pressupost.....	52
5.2 El sistema de governança de la Universitat de València.....	55
5.3 Resultats en docència.....	58
5.3.1 Capacitat d'atracció.....	58
5.3.2 Productivitat (egressats).....	58
5.3.3 Resultats docents (rendiment, èxit i avaluació).....	60
5.3.4 Inserció laboral.....	61
5.4 Resultats en recerca.....	62
5.5 Resultats en innovació i transferència.....	65
6. Anàlisi DAFO.....	70

PART II. Formulació Estratègica..... 73

7. Anàlisi CAME.....	74
8. Definició dels objectius estratègics del PEUV 2023-2026.....	78
9. Línies d'actuació estratègica.....	80

PART III. Seguiment i avaluació del PEUV 2023-2026..... 93

Bibliografia.....	94
-------------------	----

Índex de taules i figures

Figura 3.1	Metodologia PEUV 2023-2026.....	11
Taula 4.1	Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn polític. Font: elaboració pròpia.....	15
Taula 4.2	Previsions principals magnituds de l'economia espanyola 2023-2025. Taxa de variació anual (%). Font: Banc d'Espanya. Informe primer trimestre 2023.....	15
Taula 4.3	Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn econòmic. Font: elaboració pròpia.....	16
Figura 4.1	Evolució de la població entre 18 i 24 anys (consolidat 2021). Font: Institut Nacional d'Estadística. Madrid.....	16
Figura 4.2	Interès pel medi ambient de la joventut espanyola. Font INJUVE. Informe de la Joventut a Espanya, a partir de dades de l'enquesta INJUVE 2019.....	17
Taula 4.4	Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn social i cultural. Font: elaboració pròpia.....	17
Figura 4.3	Brúixola Digital Europea. Font Informe sobre Estratègia Digital de la UE. Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital.....	18
Figura 4.4	Els tres pilars bàsics del programa Horitzó Europa. Font: Ministeri de Ciència i Innovació. Portal Horitzó Europa.....	19
Taula 4.5	Amenaces i Oportunitats derivades de l'entorn tecnològic. Font: elaboració pròpia.....	19
Figura 4.5	Influència humana en l'escalfament global. Font: AEMET i OECC 2021. Canvi climàtic. Bases físiques. Guia resumida del sisè Informe d'avaluació de l'IPCC. Grup de treball I.....	20
Taula 4.6	Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn mediambiental. Font: elaboració pròpia.....	20
Taula 4.7	Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn legal. Font: elaboració pròpia.....	25
Figura 4.6	Alumnat matriculat en estudis universitaris per comunitat autònoma. Curs 2021-2022. Font: EDUCAbase Min. d'Educació i Formació Professional / Min. d'Universitats.....	27
Figura 4.7	Evolució de la taxa bruta de matriculació d'estudiants de grau i 1r i 2n cicle en les universitats públiques i privades de València, Comunitat Valenciana i Espanya. Font: Ministeri d'Universitats (estadístiques d'estudiants) i INE(població).....	27
Figura 4.8	Ocupats en sectors d'intensitat tecnològica. Font: INE - Enquesta de població activa.....	28
Figura 4.9	Distribució dels estudiants de grau d'universitats públiques presencials del curs 2021-2022, per comunitat autònoma i branca de coneixement, Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	29
Figura 4.10	Relació entre el percentatge d'ocupats en sectors d'alta intensitat tecnològica i estudiants de graus de les branques de ciències i enginyeria i arquitectura, per comunitat autònoma. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats. INE - Enquesta de població activa.....	29
Taula 4.8	Estudiants matriculats de grau, 1r i 2n cicle i màster per branca d'ensenyament (U. públiques i privades). Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.....	30
Taula 4.9	Estudiants matriculats de grau, 1r i 2n cicle i màster per branca d'ensenyament a la Comunitat Valenciana (U. públiques i privades). Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.....	31
Taula 4.10	Estudiants egressats de grau, 1r i 2n cicle i màster per branca d'ensenyament (U. públiques i privades). Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.....	32
Figura 4.11	Gràfica d'estudiants egressats de grau i 1r i 2n Cicle per branca d'ensenyament (U. públiques presencials). Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.....	33

Figura 4.12	Gràfica d'estudiants egressats de grau i 1r i 2n cicle per branca d'ensenyament (U. privades presencials). Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Educació i Formació Professional / Ministeri d'Universitats.....	33
Taula 4.11	Posició mitjana de les universitats espanyoles en els principals rànquings internacionals en 2022 Font: Informe La Universitat de València als principals rànquings d'universitats. Anualitat 2022 (SAP, UV).....	35
Taula 4.12	Amenaces i oportunitats derivades de l'entorn específic. Font: elaboració pròpia.....	37
Taula 5.1	Evolució del personal de la UV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	40
Taula 5.2	Evolució del personal del SUE, SUPE, SUV, SPUV i UV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	40
Taula 5.3	Evolució del personal del SUE, SPUV i UV per col·lectiu. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	41
Taula 5.4	Comparació de la ràtio PDI/PTGAS. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	41
Taula 5.5	Evolució de la plantilla jove de PDI del SUPE, SPUV i UV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	42
Figura 5.1	Evolució de la plantilla jove (menor de 35 anys). Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	42
Taula 5.6	Evolució de la plantilla de PDI en procés de jubilació del SUPE, SPUV i UV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	42
Figura 5.2	Evolució de la plantilla en procés de jubilació (de 60 a 66 anys). Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	43
Taula 5.7	Evolució del percentatge de funcionaris de la plantilla de PDI de la UV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	43
Taula 5.8	Evolució del nombre mitjà de sexennis del cos docent universitari (CDU) del SUPE, SPUV i UV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	43
Figura 5.3	Mitjana de sexennis per professor/a del cos docent universitari del SUPE, SPUV i UV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	44
Taula 5.9	Evolució de la plantilla de PTGAS del SUPE, SPUV i IV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	44
Figura 5.4	Evolució del percentatge de PTGAS permanent del SUPE, SPUV i UV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	44
Taula 5.10	Evolució del personal de recerca del SUE, SPUV i UV per tipus. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	45
Taula 5.11	Evolució del PI total del SUE, SPUV i UV . Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	46
Taula 5.12	Fortaleses i debilitats relatives als recursos humans de la UV. Font: elaboració pròpia.....	46
Taula 5.13	Principals infraestructures de la UV . Font: Catàleg d'espais de la UV (CEUV).....	47
Taula 5.14	Aules, laboratoris i seminaris de la UV per campus. Font: Catàleg d'espais de la UV.....	47
Taula 5.15	Altres infraestructures per campus. Font: Catàleg d'espais de la UV.....	48
Taula 5.16	Consum d'aigua, gas i electricitat per campus. Font: Informe sobre espais i infraestructures de la UV, març 2022, Servei d'Anàlisi i Planificació.....	49
Taula 5.17	Nombre d'edificis, superfície útil i construïda per campus. Font: Catàleg d'espais de la UV.....	49
Figura 5.5	Superfície útil per campus. Font: Catàleg d'espais de la UV.....	49

Taula 5.18	Nombre d'edificis per antiguitat i campus. Font: Catàleg d'espais de la UV.....	50
Figura 5.6	Nombre d'edificis per antiguitat. Font: Catàleg d'espais de la UV.....	50
Figura 5.7	Superfície construïda segons les dimensions dels edificis. Font: Catàleg d'espais de la UV.....	50
Taula 5.19	Nombre d'edificis i superfície construïda segons les dimensions dels edificis. Font: Catàleg d'espais de la UV.....	50
Taula 5.20	Aproximació al cost de manteniment dels edificis de la UV. Font: Informe sobre espais i infraestructures de la UV, març 2022, Servei d'Anàlisi i Planificació.....	51
Taula 5.21	Fortaleses i debilitats relatives a les Infraestructures. Font: elaboració pròpia.....	52
Figura 5.8	Evolució de la liquidació de les despeses i els ingressos de la UV. Font: Documents de comptes anuals de la Universitat de València.....	52
Figura 5.9	Evolució de les despeses de personal, ingressos per taxes i per transferències corrents de la liquidació dels pressupostos de la UV. Font: Documents de Comptes Anuals de la Universitat de València.....	53
Figura 5.10	Evolució dels ingressos del SUPE, SPUV i UV en base 100. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	54
Figura 5.11	Evolució dels preus públics del SUPE, SPUV i UV en base 100. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	54
Figura 5.12	Evolució de les transferències corrents del SUPE, SPUV i UV en base 100. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	54
Taula 5.22	Fortaleses i debilitats relatives a la situació pressupostària de la UV. Font: elaboració pròpia.....	55
Taula 5.23	Òrgans de govern i participació dels diferents col·lectius.....	56
Taula 5.24	Estructura de la Universitat de València. Font: Informe de gestió de la rectora.....	56
Figura 5.13	Organigrama funcional del Consell de Direcció de la UV. Font: Estatuts de la Universitat de València i delegació de competències [Resolució de la rectora de 20 de maig de 2022].....	57
Taula 5.25	Fortaleses i debilitats relatives a la governança de la UV. Font: elaboració pròpia.....	58
Taula 5.26	Oferta i demanda de les universitats públiques valencianes. Curs 2022-2023. Font: Informe 2022 – 2023 de la Comissió Gestora dels Processos d'Accés i Preinscripció Universitària. Direcció General d'Universitats de la Generalitat Valenciana. Servei de Regulació Universitària.....	58
Taula 5.27	Titulacions amb notes de tall més elevades. Curs 2022-2023. Font: Informe 2022 – 2023 de la Comissió Gestora dels Processos d'Accés i Preinscripció Universitària. Direcció General d'Universitats de la Generalitat Valenciana.....	59
Figura 5.14	Evolució dels alumnes egressats de grau en SUE, SUV, SPUV i UV. (base 100 = curs 2015-2016). Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	59
Figura 5.15	Evolució dels alumnes egressats de grau per professor equivalent a temps complet, en SUE, SUV, SPUV i UV. Font: Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU). Ministeri d'Universitats.....	60
Figura 5.16	Acompliment docent mitjà. Font: Anàlisi estratègica de la UV: Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i compliment de la UV, 2019, IVIE.....	60
Figura 5.17	Taxa d'afiliació versus taxa de preferència de les titulacions de grau. Font: Anàlisi estratègica de la UV: Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i compliment de la UV, 2019, IVIE.....	61
Taula 5.28	Fortaleses i debilitats relatives als resultats en la docència de la UV. Font: elaboració pròpia.....	62
Figura 5.18	Rendiment mitjà per grup estratègic i universitat del grup 4. Font: Anàlisi estratègica de la UV: Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i compliment de la UV en Recerca, 2019, IVIE.....	62
Figura 5.19	Evolució del nombre de publicacions científiques de la UV indexades en Web of Science. Font: Observatori IUNE (https://iune.es).....	62
Figura 5.20	Evolució del nombre de publicacions científiques del SUE, SUV, SPUV i UV (2011=100%). Font: Observatori IUNE (https://iune.es).....	63

Figura 5.21	Citacions per document. Mitjana del període 2011-2020. Font: Observatori IUNE (https://iune.es).....	63
Figura 5.22	Percentatge de publicacions en el primer quartil. Mitjana del període 2011-2020. Font: Observatori IUNE (https://iune.es).....	63
Taula 5.29	Evolució del nombre de projectes de recerca del Pla Nacional. Font Observatori IUNE. Ministeri d'Economia, Indústria i Competitivitat.....	63
Figura 5.23	Evolució dels projectes de recerca de programes marc de la Unió Europea del SUE, el SUV i la UV (base 100 = 2011). Font Observatori IUNE. (Ministeri d'Economia, Indústria i Competitivitat).....	64
Figura 5.24	Projectes de recerca de la UV i grups de referència. Font: Anàlisi estratègica de la UV: Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV en recerca, 2019, IVIE.....	64
Taula 5.30	Fortaleses i debilitats relatives als resultats en recerca de la UV. Font: elaboració pròpia.....	65
Figura 5.25	Rendiment mitjà per grup estratègic i universitats del grup 4. Font: Anàlisi estratègica de la UV: Informe de caracterització i anàlisi comparada de les capacitats i acompliment de la UV en innovació i transferència, 2019, IVIE.....	65
Taula 5.31	Nombre de contractes i convenis de la UV per tipus d'entitat contractant. Font: Sistema d'Informació de la UV.....	66
Figura 5.26	Evolució d'ingressos per llicències de la UV (base 100 = 2010). Font: Observatori IUNE (https://iune.es).....	66
Taula 5.32	Assessorament, empreses derivades creades anualment i acumulats. Font: Recull de dades estadístiques UV.....	66
Taula 5.33	Evolució d'accions de recerca per tipus i subtipus. Font: Sistema d'Informació de la UV.....	67
Taula 5.34	Fortaleses i debilitats relatives als resultats en innovació i transferència de la UV. Font: elaboració pròpia.....	67
Taula 6.1	Anàlisi DAFO del PEUV 2023-2026. Font: elaboració pròpia.....	71
Taula 7.1	Anàlisi CAME del PEUV 2023-2026. Font: elaboració pròpia.....	76
Figura 10.1	Desplegament del Pla estratègic.....	93
Figura 10.2	Exemple de planificació inicial d'una LAE.....	93
Figura 10.3	Seguiment final del PEUV 2023-2026.....	94



VNIVERSITAT
E VALÈNCIA