



Plan Estratégico 2023-2026

Universitat de València



Plan Estratégico 2023-2026

Universitat de València

COORDINADOR

Justo Herrera Gómez. Universitat de València.

AUTORÍA

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 texto:** Universitat de València, 2023

© **De la presente edición:** Universitat de València, 2023

Diseño de la cubierta y del interior: Quinto A

ISBN Papel: 978-84-9133-649-5

ISBN PDF: 978-84-9133-659-4

<http://doi.org/10.7203/PUV-OA-659-4>

Depósito legal: V-4490-2023

Imprenta: Safekat



Plan

ESTRATÉGICO 2023-2026

1

Presentación

M^a Vicenta Mestre · Rectora



La Universitat de València cumplirá, en 2024, sus 525 años de existencia.

Un hito histórico al que llegaremos con la satisfacción de ser la primera universidad: la primera universidad de Europa en recepción de estudiantes Erasmus y en programas internacionales; la primera universidad presencial de España en estudiantes con discapacidad; la primera universidad de España en participación en competiciones deportivas universitarias, y la primera universidad pública de España en resultados deportivos.

Somos la primera universidad valenciana en la historia, pero también lo somos en resultados en todos los ámbitos: en la docencia, con unos excelentes resultados de nuestro estudiantado; en la investigación y transferencia de conocimiento, situándonos como un referente que logra la tercera posición en España en todos los rankings de investigación; y como la primera en diferentes materias, y entre las tres primeras posiciones a nivel del Estado, situándonos entre las 100 primeras universidades de Europa y como una de las universidades españolas líderes en los rankings mundiales; somos la primera universidad valenciana en actividades culturales y en acciones de cooperación internacional; y también en deportes.

Estas destacadas posiciones, a las que podemos añadir unos excelentes resultados en otros ámbitos, también, son consecuencia del trabajo de generaciones a lo largo de la historia.

Desde el sueño de Jaume I en el siglo XIII, cuando consiguió la autorización papal para erigir una nueva universidad en el nuevo Regne de València que acababa de crear, hasta los resultados de los planes estratégicos que han precedido a este que presentamos.

El deseo de los Jurats de València al fundar la Universitat de València en el año 1499 era crear una institución universitaria de referencia europea.

Y los resultados del trabajo de toda nuestra comunidad universitaria nos permiten encarar el futuro con orgullo.

En un contexto en continuo cambio como es el actual, la planificación estratégica es clave para conducir los pasos de cualquier organización. Más aún, una institución pública como es la Universitat de València.

Una Universitat que ha encarado a lo largo de la historia todas las dificultades a que se ha enfrentado nuestra sociedad, y que ha ido creciendo y desarrollándose en paralelo a nuestro territorio.

Una Universitat que tiene la responsabilidad de contribuir al progreso intelectual y material de la sociedad valenciana, y también del resto de pueblos del mundo; que tiene que proyectarse sobre la realidad valenciana y, también, contribuir a los valores de la paz, de la sostenibilidad, de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Esa responsabilidad emana de nuestros Estatutos. Y a estas funciones nos aplicamos.

Y lo hacemos con la planificación necesaria para realizar una gestión eficaz y eficiente de los recursos que la sociedad valenciana pone a nuestra disposición, así como de los fondos que obtenemos en nuestras actividades de investigación y de transferencia de conocimiento.

En este plan estratégico encontrarán un análisis preciso de la situación actual, y también la hoja de ruta para lograr los objetivos que nos planteamos como institución pública en el marco del ejercicio de la autonomía universitaria establecida en la Constitución Española de 1978, que recientemente ha cumplido 45 años de existencia.

Es, pues, este el espacio para agradecer el trabajo de todas las personas que han hecho posible este nuevo Plan Estratégico y, también, a todas y cada una de las personas que formamos esta comunidad universitaria; a todas y todos los que hacen posible, cada día, la Universitat de València.

2

Misión, visión y valores

El Título Preliminar de los Estatutos de la Universitat de València (UV) describe su naturaleza y sus fines. Es ahí donde queda expresamente definida su **Misión** en los términos siguientes:

La Universitat de València, como servicio público que es, tiene como misión impartir las enseñanzas necesarias para la formación de los estudiantes, la preparación para el ejercicio de actividades profesionales o artísticas y la obtención, en su caso, de los títulos académicos correspondientes, así como para la actualización permanente del conocimiento y de la formación de su personal y del profesorado de todos los niveles de enseñanza. La Universitat de València fomenta la investigación, tanto básica como aplicada, y el desarrollo científico y tecnológico. Asimismo, con las garantías de racionalidad y universalidad que le son propias, es una institución difusora de cultura en el seno de la sociedad. La Universitat de València facilita, estimula y acoge las actividades intelectuales y críticas en todos los campos de la cultura y del conocimiento. (art. 3 de los Estatutos de la UV aprobados por el Decreto 128/2004 y revisados por el Decreto 45/2013).

Esta Misión ha perdurado en lo esencial durante los más de cinco siglos de historia de la UV. Aunque ha tenido que ir adaptándose a los diferentes períodos históricos y cambios en el entorno, mediante una sucesión de visiones y planes de actuación que le han permitido mantener permanentemente su posición de liderazgo dentro del Sistema Universitario Valenciano (SUV).

La UV ocupa, año tras año, lugares destacados en los más prestigiosos rankings de actividad investigadora y de calidad docente. Es la primera universidad de Europa en recepción de estudiantes en los programas de movilidad del estudiantado, y está presente en importantes convenios y acuerdos internacionales. A la vez, mantiene su arraigo con el territorio más próximo, cumpliendo así con su objetivo de ser un agente clave en la vertebración social de la Comunitat Valenciana, un agente cultural y de pensamiento crítico, y actor fundamental de transferencia del conocimiento y la innovación.

En el programa electoral con el que el actual Consejo de Dirección concurre a las pasadas elecciones quedó patente la **Visión** de Universidad en la que se va a trabajar durante los próximos cuatro años.

Una Visión que se debe integrar en el conjunto de cambios sociales, económicos y normativos, que se están produciendo en los últimos años, incluso meses, y que plantea una serie de retos para el período 2023-2026. Entre dichos retos destacan:

- Mantener una formación universitaria de excelencia, función fundamental de las universidades, tal y como se establece en la normativa básica del Sistema Universitario Español (Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario -LOSU-, art. 6). Para lo cual se requiere transmitir los conocimientos, junto con las competencias y habilidades inherentes a los mismos, que el estudiantado debe adquirir para obtener los títulos universitarios, y hacerlo cumpliendo sobradamente los estándares de calidad establecidos en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).
- Mantener a la UV en una posición de excelencia en la investigación científica y en la transferencia al sistema productivo y a la sociedad, haciendo una apuesta clara por la captación y la retención de talento, la investigación de excelencia. Investigación y transferencia que estarán, también, al servicio de la mejor docencia universitaria.
- Seguir desplegando la transformación digital, tanto en la gestión como en el conjunto de actividades universitarias, sin perder el elemento diferencial de la presencialidad, que es clave en la formación de destrezas y valores a través de la vida universitaria.
- Mantener e incrementar la capacitación permanente del personal docente e investigador (PDI) y de administración y servicios (PTGAS¹), para el mejor

cumplimiento de sus funciones. Y hacerla coexistir con la renovación planificada de nuestras plantillas, corrigiendo las disfunciones generadas por las restricciones a las que se han visto sometidas durante años las administraciones públicas, especialmente por las tasas de reposición, que han provocado un incremento de la edad media de las plantillas y una ralentización de los procesos de estabilización y promoción de PDI y PTGAS.

- Impulsar los principios de gestión responsable, eficaz y eficiente para optimizar el buen uso de los recursos públicos.
- Mantener e incrementar nuestras políticas de compromiso con la sostenibilidad y con una universidad inclusiva basada en los principios de igualdad y diversidad.
- Mantener a la Universitat de València como un agente cultural de primer orden que transfiera conocimiento y cultura más allá de sus campus universitarios.
- Adaptar nuestras políticas y marcos normativos propios a las exigencias que plantea la implementación de la LOSU.
- Incorporar aquellos aspectos contemplados en el Plan Plurianual de Financiación (PPF) del Sistema Público Universitario Valenciano (SPUV), especialmente los relacionados con la financiación por objetivos a través del llamado Fondo de Mejora de la Calidad.
- E incorporar también las exigencias de los cambios legislativos de otras normas que afectan directamente a los ámbitos competenciales de las universidades públicas, como es el caso de la Ley 17/2022, por la que se modifica la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, el Real Decreto Ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, o la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, entre otras.

Una universidad moderna, líder del SPUV y capaz de afrontar los nuevos retos y exigencias, convirtiéndolas en oportunidades para mejorar sus niveles de excelencia y de servicio a la sociedad. Esta Visión es la meta con la que se diseña este Plan Estratégico de la UV para el período 2023-2026 (PEUV 2023-2026).

Y todo ello se hará de acuerdo a los principios orientadores con los que el Consejo de Dirección se ha comprometido para estos próximos años, configurados como el conjunto de Valores para el despliegue de este PEUV 2023-2026:

- Defensa del principio constitucional de autonomía universitaria, desde la lealtad institucional y la cooperación con el resto del sistema educativo.
- Gobernanza participativa a varios niveles, basada en la participación y diálogo en la toma de decisiones con centros, representantes estudiantiles, sindicales y comunidad universitaria en general.
- Transparencia en la gestión docente, investigadora y administrativa.
- Responsabilidad, eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos.
- Rendición de cuentas a los órganos de gobierno, a los órganos de control y a la sociedad.
- Empoderamiento de las personas, poniéndolas en el centro de nuestras políticas y de nuestros propósitos institucionales.
- Transformación digital al servicio de la Misión de la UV.
- Multilingüismo como herramienta de internacionalización e inserción profesional, pero también de compromiso con el territorio y nuestra identidad cultural.
- Proyección de la identidad cultural valenciana.
- Apoyo al diálogo social y a la articulación de una ciudadanía activa.
- Conservación y preservación del patrimonio histórico y artístico de la UV, y puesta a disposición de la comunidad universitaria y de la sociedad.
- Sostenibilidad y compromiso con los valores medioambientales.
- Igualdad, como principio básico, reconociendo la diversidad de las personas e impulsando la inclusión de todas ellas, tanto en el ámbito universitario como en el conjunto de la sociedad.

[1] Nueva terminología planteada por la LOSU, que se corresponde con la anterior categoría de PAS.

3

Metodología

El PEUV 2023-2026 de la UV es el resultado del análisis combinado:

- De la Misión que definen los Estatutos de la UV y de los compromisos del programa de gobierno, respaldado por la comunidad universitaria tras las elecciones de marzo de 2022, que definen su Visión y sus Valores identitarios.
- Y de las principales conclusiones del análisis estratégico desarrollado a partir del análisis del entorno y del análisis interno de la institución.

Como resultado del análisis estratégico y de la Misión, Visión y Valores por los que se guía la UV, se definen el conjunto de **Objetivos estratégicos** (organizados en los ámbitos funcionales y competenciales de los diferentes vicerrectorados que componen nuestra estructura de gobierno), y las **Líneas de Actuación Estratégica** (LAE) con las que se pretenden lograr dichos objetivos.

El conjunto de Objetivos estratégicos y LAE previstas para el periodo 2023-2026 constituyen la formulación del Plan Estratégico.

La recientemente aprobada LOSU establece que la competencia para la aprobación de los planes estratégicos de las universidades será del Consejo de Gobierno a propuesta del Equipo de Gobierno (artículo 46.2.a).

El conjunto de las LAE se ejecutará mediante **Planes Operativos anuales**, que recogen las actuaciones concretas previstas para cada anualidad. Las líneas generales para la aprobación del Presupuesto de cada ejercicio, que aprueba cada año por el Claustro, se valoran en función de la capacidad del presupuesto para dar cobertura a los compromisos adquiridos a través de los planes de actuación directiva o Planes Operativos anuales.

Cada LAE tendrá definida una persona responsable, miembro del Consejo de Dirección y responsable de su seguimiento, así

como una unidad o servicio coordinadora, que será la encargada de su desarrollo y evaluación. Asimismo, cada LAE se podrá desagregar en varias **Iniciativas** con las que se desplegará en acciones concretas una línea de acción más general, como es la LAE.

Anualmente se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de los compromisos incorporados en el plan, tanto a nivel del Plan Operativo como del PEUV 2023-2026, de manera que se identifiquen los avances logrados a través de las diferentes iniciativas, o incluso que se adapten/añadan iniciativas cuando se considere necesario para el mejor logro de los resultados previstos. También podría ocurrir que se revisen Objetivos estratégicos o las LAE cuando se produzcan cambios en el entorno que así lo requieran.

La metodología utilizada para la implantación y seguimiento de este PEUV 2023-2026 utiliza, por tanto, las siguientes herramientas:

- **Plan Operativo anual**, que recoge las iniciativas programadas para cada anualidad, de acuerdo con las LAE establecidas en el Plan Estratégico y su ejecución prevista. Se realizará un seguimiento semestral del grado de ejecución de cada LAE, para identificar posibles desviaciones en los planes operativos. Además, se establecen dos niveles de indicadores, uno para medir el grado de desarrollo de las iniciativas previstas (indicadores operativos) y otro para el grado de consecución de los Objetivos estratégicos (indicadores estratégicos).
- **Indicadores operativos**, asociados a las LAE. Miden el cumplimiento de las acciones previstas (Iniciativas), para determinar el grado de ejecución de cada LAE.
- **Indicadores estratégicos**, asociados a los Objetivos estratégicos. Miden el grado de consecución de los objetivos planteados, para identificar si las iniciativas realizadas están realmente impulsando la consecución de los objetivos establecidos.

En definitiva, la metodología utilizada para formular, implantar y evaluar el PEUV 2023-2026 se puede resumir en las siguientes etapas:

1. Misión, Visión y Valores.
2. Análisis estratégico (análisis externo y análisis interno).
3. Formulación de la estrategia (Objetivos y las LAE).
4. Implantación (Planes Operativos).
5. Seguimiento (indicadores operativos y estratégicos).

Figura 3.1
Metodología PEUV 2023-2026





Parte I

ANÁLISIS ESTRATÉGICO

El análisis estratégico permite elaborar el mapa de condicionantes que afectarán al diseño del PEUV 2023-2026 y a su posterior implementación. Por ello, es muy importante conocer tanto el marco en el que nos encontramos, y su proyección para los próximos años, como la situación de partida de la UV y los recursos y capacidades con los que puede contar.

Se utiliza un procedimiento clásico de análisis estratégico, basado en el análisis del entorno general y específico (análisis externo), y en el análisis de los recursos y capacidades de la institución (análisis interno), con los que identificar Oportunidades y Amenazas, junto con Fortalezas y Debilidades (DAFO).

El análisis DAFO muestra la situación actual y permite trazar el camino a seguir en la formulación estratégica mediante el análisis CAME: acciones fundamentales para Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar los principales resultados del análisis DAFO.

Para la realización del análisis del entorno general, dentro del análisis externo, se utiliza la metodología del análisis PESTEL. En él se analizan, a fecha 31 de mayo de 2023: el entorno político, el entorno económico, el entorno social, el entorno tecnológico, el entorno ambiental y el entorno legal (cuyos cambios son especialmente relevantes en el diseño de este PEUV 2023-2026). Como fuentes documentales, se recurre predominantemente a fuentes oficiales y documentos generados por instituciones internacionales, nacionales o autonómicas.

El análisis del entorno específico completa el análisis del entorno. En él se analiza específicamente la situación de oferta y demanda que afecta al SUV. Como fuentes docu-

mentales se utilizan fuentes oficiales, como el *Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU)*, el *Instituto Nacional de Estadística (INE)*, o documentos emitidos por la *Generalitat Valenciana*.

El análisis interno sistematiza la información de la situación de la UV en el momento de inicio del PEUV 2023-2026. Esto facilita identificar y evaluar los recursos y las capacidades de que dispone la UV para cumplir con las funciones que le son propias, y avanzar en el sentido marcado por su Misión, Visión y Valores.

Estos recursos son, fundamentalmente, las personas, las infraestructuras y el presupuesto. Además, se analiza la situación actual y los principales resultados en los ámbitos de docencia, investigación y transferencia de conocimiento. Dicho análisis se hace comparando la situación de la UV con la del SUE y con la del SUV, lo que ayuda a perfilar mejor las fortalezas y debilidades de los distintos aspectos analizados. Como fuentes documentales se utilizan fuentes oficiales, como el *Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU)*, el *Observatorio IUNE* o el propio sistema de información de la UV.

El análisis estratégico que se presenta a continuación resalta las características determinantes del entorno y las situaciones clave del análisis interno, tras el análisis pormenorizado que se realiza de las mismas en el documento "Análisis estratégico PEUV 2023-2026".

Dicho documento se desagrega de este, como documento de uso interno de la UV, y será objeto de revisión regular ante los posibles cambios que pudieran producirse en alguna/s de las características determinantes o de las situaciones clave consideradas para la elaboración del PEUV 2023-2026.

4

Análisis externo

4.1 Análisis del entorno general

Los acontecimientos singulares y excepcionales de los últimos tres años, dificultan la proyección de los diferentes parámetros del entorno para todo el período 2023-2026. En este contexto, tanto la situación de partida, como sus proyecciones, plantean dudas razonables sobre su permanencia durante todo este tiempo. Si hay algo claro en este momento, es la gran incertidumbre a la que se enfrentan las universidades públicas españolas.

Tan sólo observando situaciones que, a día de hoy, se consideran condicionantes a tener en cuenta, se pueden encontrar procesos abiertos cuya resolución marcará el panorama al que se enfrenta este PEUV 2023-2026.

La duración de la guerra en el este de Europa por la invasión rusa de territorio ucraniano, los términos de su finalización, la situación económica y su evolución, la respuesta de los Estados, los cambios en los marcos legales y regulatorios que más directamente afectan al Sistema Universitario Español (SUE), son sólo ejemplos de las incertidumbres a las que las universidades se van a enfrentar. Y a todo ello se añade una incertidumbre que debería haberse resuelto antes de la presentación de este PEUV 2023-2026 y que, al no haber sido así, pasa a ocupar un papel principal en el grupo de las amenazas que afectan a todo el SPUV. Hablamos del hecho de desconocer lo que ocurrirá finalmente con el Plan Plurianual de Financiación (PPF) del SPUV.

El panorama actual lleva a calificar el entorno al que se enfrentan la mayoría de las organizaciones como un entorno volátil, incierto, complejo y ambiguo o VUCA, denominado así por sus siglas en inglés (*Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous*).

El presente análisis externo pretende recoger la información necesaria para realizar un diagnóstico del contexto de la UV, del que después se derivarán las necesidades de intervención que se planteen en la formulación de los Objetivos estratégicos y las LAE.

A continuación se realiza el análisis PESTEL, revisando los determinantes más relevantes del entorno político, económico, social, tecnológico, ecológico/medioambiental y legal.

4.1.1 Entorno político

Es difícil disociar el análisis de los factores políticos y legales, de manera que resulta habitual revisarlos de manera conjunta. Entre otras cosas, porque el marco regulador es resultado del perfil ideológico de quienes gobiernan (y de quienes conforman las mayorías). En este sentido, se consideran suficientemente relevantes, tanto los acontecimientos políticos, como los cambios en el marco normativo, para mantener un análisis por separado de ambos grupos de factores.

En el análisis del entorno político se consideran características determinantes:

- El cambio de gobierno en la Comunitat Valenciana tras las elecciones del 28 de mayo de 2023, por la incidencia que pudiese tener en la financiación del SPUV y en la elaboración del PPF pendiente.
- La incertidumbre de lo que pasará en las elecciones generales del 23 de julio de 2023, ya que un cambio de gobierno a nivel nacional genera incertidumbres sobre lo que pasaría con el desarrollo normativo y reglamentario de la LOSU.
- Por otro lado, es un aspecto muy positivo que la Unión Europea haya decidido afrontar la última crisis derivada de la pandemia con un planteamiento distinto al seguido en otras crisis anteriores. Y haya optado por inyectar recursos para recuperar cuanto antes la economía europea, a la vez que se intenta transformar el modelo económico de los países miembros. El ejemplo más claro es la activación del Fondo europeo *Next Generation EU (NGEU)*.

- Pero, antes de que esas políticas expansivas se hayan podido implementar completamente, irrumpió la guerra de Ucrania, con un impacto económico y humanitario enorme, y cuyos resultados finales aún están por determinar.

Estas características determinantes para el diseño del PEUV 2023-2026 pueden ser consideradas como una amenaza o como una oportunidad. En el diseño del DAFO, las características determinantes referidas a los factores políticos del entorno serían las que se recogen en la **Tabla 4.1**.

Tabla 4.1
Amenazas y oportunidades derivadas del entorno político

Características determinantes	
Actitud política del Consell de la Generalitat salido de las elecciones del 28 de mayo respecto al SPUV, su financiación y la elaboración del PPF al que obliga en art. 56.2 de la LOSU. (EP-A1)	AMENAZA
Elecciones generales de 2023 y su impacto sobre el desarrollo normativo y reglamentario de la LOSU. (EP-A2)	AMENAZA
Voluntad de las instituciones comunitarias de reactivación de la Economía europea y de transformación del modelo económico, a través de programas como el Fondo europeo <i>Next Generation EU</i> . (EP-O1)	OPORTUNIDAD
Situación geopolítica mundial, y su impacto económico y social. Con especial relevancia de la guerra en Ucrania. (EP-A3)	AMENAZA

Fuente: elaboración propia.

4.1.2 Entorno económico

La financiación de las universidades públicas españolas depende de los presupuestos públicos. Esa financiación viene determinada por la línea política de los gobiernos, pero también por las posibilidades del marco económico y presupuestario general. Una evidencia de esa relación entre posible financiación para las universidades públicas y situación de la economía del país es lo que se establece en el artículo 55.2 de la LOSU, que referencia la financiación de las universidades públicas al PIB, cuando determina que en 2030 se deberá destinar al menos el 1% del PIB al gasto público en educación universitaria pública.

Por tanto, el marco macroeconómico es importante a la hora de conocer la previsión de financiación con la que la UV contará a la hora de abordar sus propósitos estratégicos.

Al analizar las proyecciones macroeconómicas de la economía española y de sus principales indicadores para el período 2023-2025, que es el período analizado en el último informe publicado por el Banco de España (Informe del primer trimestre de 2023), se estima que el PIB español (que en 2022 cerró con un crecimiento del 5,5% en términos reales) crecerá un 1,6% en 2023, un 2,3% en 2024 y un 2,1% en 2025, frente a la previsión de crecimiento del conjunto de la economía europea realizada por el Banco Central Europeo del 1%, en 2023, y del 1,6% en 2024 y 2025. **[Tabla 4.2]**

Por lo que respecta a la inflación general (que en 2022 se situó en el 8,3%) para el año 2023 se espera que se sitúe en el 3,7%, en 2024 se espera una tasa del 3,6%, y para 2025 se contendría, quedando en un 1,8%.

Pero como se ha visto este año de subida desmesurada de los precios, además de la inflación general es importante considerar la evolución de la inflación subyacente, incluso de los diferentes componentes del IPC general. De hecho,

Tabla 4.2
Previsiones principales magnitudes de la Economía Española 2023-2025. Tasa de variación anual (%)

	PIB				IAPC				IAPC sin energía ni alimentos				Tasa de paro (%población activa)			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Marzo 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
Diciembre 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

Fuente: Banco de España. Informe primer trimestre 2023.

en los últimos meses la subida del precio de los alimentos es la que ha mantenido muy alto el índice general, cuando ya habían comenzado a moderarse los costes de la energía. El índice armonizado de precios de consumo (IAPC) de los alimentos tiene un efecto muy importante en el coste de la vida de las familias y afecta a sus decisiones de consumo, pero también a la presión en las negociaciones de subidas salariales. Estos costes salariales afectan a los importes del capítulo 1 de las universidades, pero también a los costes de provisión de muchos de los servicios que se contratan (intensivos en mano de obra).

Otro aspecto resaltable, relacionado con los factores del entorno económico que pueden ser relevantes en el análisis estratégico, vuelve a ser el impacto y las oportunidades que pueden ofrecer los Fondos NGEU.

Su despliegue, a través de los llamados Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE), incorpora un efecto de atracción de inversiones que están intentando aprovechar los gobiernos territoriales, y al que la UV tiene que estar atenta. Según recoge el III Informe de Ejecución del Plan de Recuperación del Gobierno de España (publicado en febrero de 2023), los 12 PERTE aprobados contemplan una inversión pública de más de

35.000 millones de euros, de los cuales 18.000 millones corresponden a la primera fase del Plan.

En el diseño del DAFO, las características determinantes referidas a los factores económicos del entorno serían las que se recogen en la [Tabla 4.3](#).

Tabla 4.3
Amenazas y oportunidades derivadas del entorno económico

Características determinantes	
Evolución de algunos de los principales indicadores macroeconómicos, como IPC o tipos de interés, durante los próximos 4 años, y su incidencia sobre los costes de las universidades públicas. (EE-A1)	AMENAZA
Despliegue de los programas del Fondo Europeo <i>Next Generation EU</i> , y presencia de algunos PERTE en territorio valenciano que supongan la llegada de nuevos proyectos de inversión (Gigafactoría de Sagunto, etc.). (EE-O1)	OPORTUNIDAD

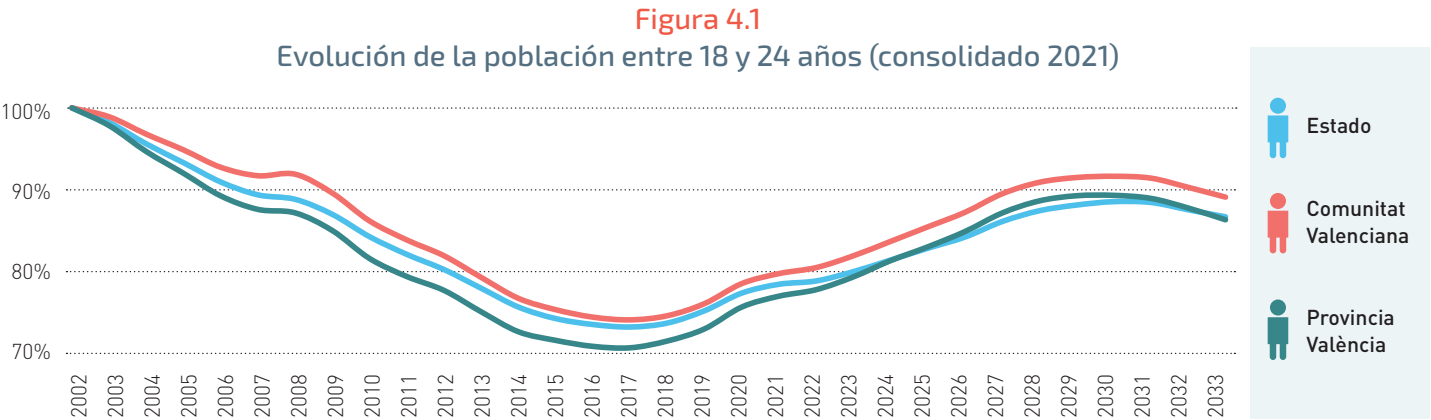
Fuente: elaboración propia.

4.1.3 Entorno social y cultural

Los cambios sociales y culturales que se están produciendo en los últimos años también son factores de un entorno que condicionará el sentido de los Objetivos estratégicos del PEUV 2023-2026.

En este grupo de factores resultan relevantes los datos demográficos referidos a las personas que constituyen o constituirán la comunidad universitaria, la multiculturalidad y los cambios culturales y de valores que se vienen produciendo en las sociedades occidentales (y en especial entre la juventud), alterados por los efectos de la reciente pandemia global.

Al centrarse en los datos demográficos, y analizar la franja de edad de 18 a 24 años, se puede ver un cambio de tendencia en todos los ámbitos territoriales a partir de los años 2016/2017, con un crecimiento moderado que se prevé que se mantenga en el horizonte 2023-2033. [\[Figura 4.1\]](#)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Madrid.

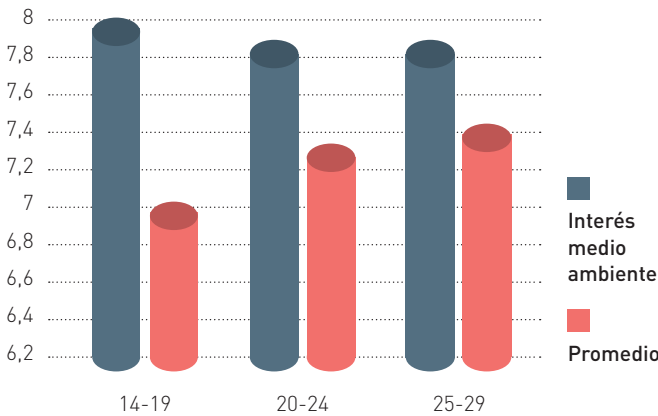
Respecto a los cambios culturales y de valores que se están consolidando entre la juventud destaca el carácter cada vez más internacional de la comunidad universitaria, no sólo por los programas de intercambio internacionales del estudiantado, sino por la movilidad del PDI en estancias internacionales, y el cada vez mayor número de estudiantes internacionales en los estudios de Máster, que determinan la tendencia hacia la multiculturalidad y la cada vez mayor diversidad de la comunidad universitaria.

A ello hay que añadir que, según el último informe sobre la juventud en España, publicado en 2021 por el Instituto de la Juventud (INJUVE)¹, organismo dependiente del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, destacan aspectos como:

- En cuanto a las expectativas laborales, la mayoría de los jóvenes manifiestan una gran inseguridad y pesimismo sobre su futuro. Y, según el informe, esta percepción se agudizó por la pandemia, y puede estar afectando a la salud física y mental de una parte de la juventud.
- Otro rasgo sociocultural que aparece en la encuesta es la caracterización de la juventud como una *juventud online*. La encuesta revela que en torno al 75% de los jóvenes están como poco entre 2 y 3 horas diarias conectados a internet. Y dentro de sus actividades *online* más habituales están: utilizar las redes sociales, escuchar música, ver series/películas o consultar noticias. Además, el 70% de los jóvenes recurre a internet para sus tareas educativas.
- El compromiso de la juventud con la igualdad de género se traduce en que el 80% de las jóvenes se sienten comprometidas con la igualdad de género, mientras que ese porcentaje baja al 60% en el caso de los jóvenes. Entre las personas más comprometidas con la igualdad destacan los y las universitarias.
- Y, por último, otro de los valores más arraigados entre la juventud española es la preocupación por el cambio climático y el medio ambiente. Interés que aumenta en el tramo de edad más bajo de la encuesta. [Figura 4.2]

[2] El estudio del INJUVE analiza la franja de edad de 15 a 29 años, más amplia que la franja considerada en los análisis demográficos de principio del apartado (de 18 a 24 años).

Figura 4.2
Interés por el medioambiente de la juventud española por edad en comparación con el interés promedio en conjunto de temas



Fuente INJUVE. Informe de la Juventud en España, a partir de datos de la encuesta INJUVE 2019.

Estas características determinantes para el diseño del PEUV 2023-2026 pueden ser consideradas como una amenaza o como una oportunidad. En el diseño del DAFO, las características determinantes referidas a los factores socioculturales del entorno serían las que se recogen en la Tabla 4.4.

Tabla 4.4
Amenazas y oportunidades derivadas del entorno social y cultural

Características determinantes	
Ligera recuperación de la población juvenil (entre 18 y 24 años) en el horizonte 2023-2026. [ES-01]	OPORTUNIDAD
Cultura de la internacionalización y movilidad. [ES-02]	OPORTUNIDAD
Percepción pesimista de la juventud sobre su futuro laboral. Percepción que agudiza, entre otras consecuencias, riesgos para la salud mental. [ES-A1]	AMENAZA
Consolidación entre la juventud de las redes sociales e internet como mecanismo de comunicación, pero también de gestión de las actividades cotidianas. [ES-03]	OPORTUNIDAD
Preocupación seria por el cambio climático y el medio ambiente, y compromiso con los valores de igualdad. [ES-04]	OPORTUNIDAD
Menor compromiso con los valores de igualdad de género entre la juventud masculina que femenina. [ES-A2]	AMENAZA

Fuente: elaboración propia.

4.1.4 Entorno tecnológico

El sistema universitario interactúa con el entorno tecnológico a tres niveles. Por un lado, los avances tecnológicos y las innovaciones en *hardware* y *software* forman parte del soporte con el que las universidades desarrollan su actividad. Por otro lado, las universidades son actores activos para el desarrollo de ese entorno tecnológico en el conjunto de la sociedad, jugando un papel fundamental con su producción científica y su transferencia de conocimiento. Y, por último, los cambios en dicho entorno tecnológico afectan a la adaptación de los contenidos a desarrollar en la función formativa del estudiantado presente y futuro.

En relación a los cambios en el entorno tecnológico, la inteligencia artificial (IA) es sin duda uno de los temas estrella que van a marcar el horizonte de transformaciones tecnológicas en el período de alcance del PEUV 2023-2026. El informe sobre la IA elaborado por una comisión especial del Parlamento Europeo advierte que *“la Unión Europea debe actuar con rapidez para establecer normas claras basadas en sus propios valores, ya que de lo contrario las normas se conformarán en otro lugar”* (Parlamento Europeo, 2022). En este sentido a principios de abril de 2023 se ha conocido que la UE está trabajando ya en una ley de inteligencia artificial centrada en reforzar las normas sobre calidad de los datos, transparencia, supervisión humana y rendición de cuentas.

La piedra angular de la ley de IA será un sistema de clasificación por el que se establecerá el nivel de riesgo de una

tecnología basada en IA, entre cuatro niveles de riesgo: inaceptable, alto, limitado y mínimo. Además, se esbozan ya posibles desarrollos normativos sobre los llamados “sistemas de IA generativa”, como ChatGPT.

Será este un tema relevante durante todo el período de ejecución del PEUV 2023-2026, y que deberá abordarse en la implementación de los planes operativos que se desarrollen en los sucesivos ejercicios.

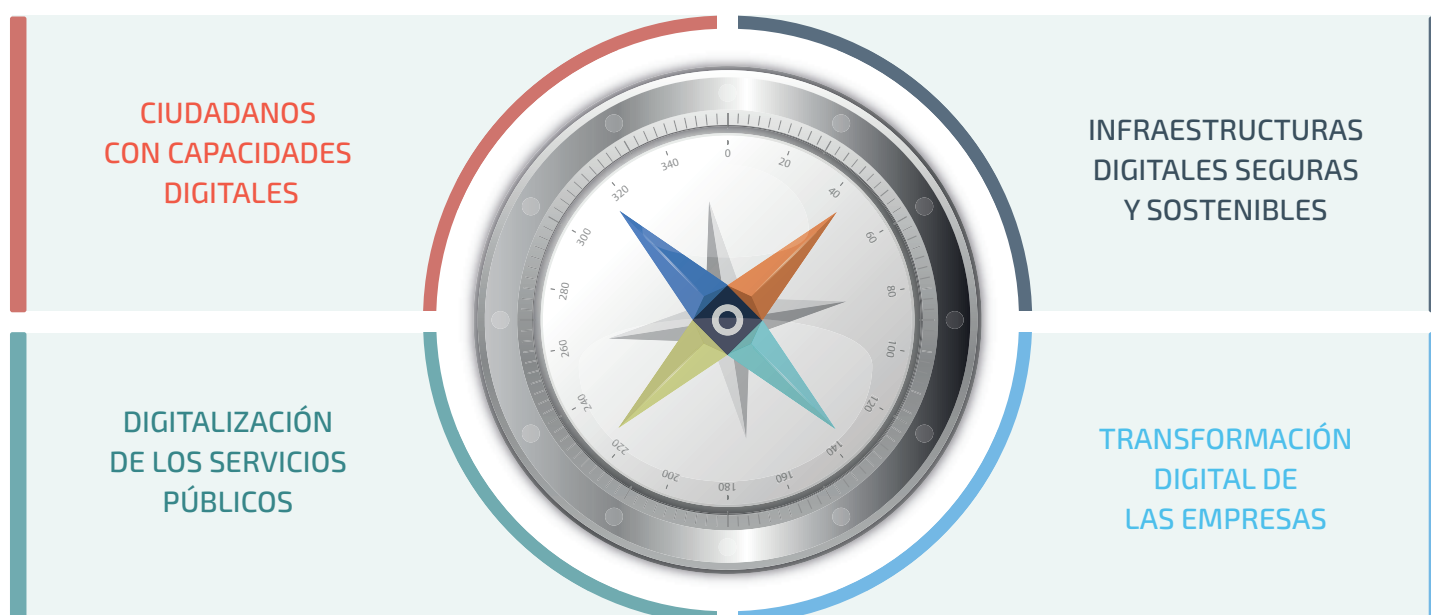
La transformación digital de Europa durante la década 2020-2030

En marzo de 2021, la Comisión Europea presentó su visión y estrategia para la transformación digital de Europa en el horizonte 2030. En ella destacan cuatro objetivos principales, marcados por lo que definen como la Brújula Digital Europea 2030 (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, 2023). [Figura 4.3]

Entre los cuatro ejes de la Brújula Digital Europea estarían:

- Ciudadanos con capacidades digitales y profesionales del sector digital muy cualificados.
- Infraestructuras digitales sostenibles, seguras y eficaces.
- Transformación digital de las empresas.
- Digitalización de los servicios públicos.

Figura 4.3
Brújula Digital Europea



Fuente: Informe sobre Estrategia Digital de la UE. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Figura 4.4
Objetivos específicos
del programa Horizonte Europa

LOS TRES PILARES BÁSICOS DEL PROGRAMA HORIZONTE EUROPA

1

EXCELENCIA CIENTÍFICA

- Excelencia científica
- Consejo Europeo de Investigación (CEI)
- Acciones Marie Skłodowska-Curie (AMSC)
- Infraestructuras de Investigación

2

DESAFIOS MUNDIALES Y COMPETITIVIDAD INDUSTRIAL EUROPEA

- Salud
- Cultura, creatividad y sociedad inclusiva
- Seguridad civil para la sociedad
- Mundo digital, industria y espacio
- Clima, energía y movilidad
- Alimentación, bioeconomía, recursos naturales, agricultura y medio ambiente
- Centro Común de Investigación (CCI)

3

EUROPA INNOVADORA

- Consejo Europeo de Innovación (CEI)
- Ecosistemas europeos de Innovación
- Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (IEIT)
- Centro Común de Investigación (CCI)

AMPLIAR LA PARTICIPACIÓN Y REFORZAR EL ESPACIO EUROPEO DE INVESTIGACIÓN

Ampliar la
participación y
difundir la excelencia

Reformar y
mejorar el sistema
europeo de I+i

Fuente: Ministerio de Ciencia e Innovación. Portal Horizonte Europa.

Dentro de la “brújula digital europea” resultará de especial incidencia para el SUPE el eje de digitalización de los servicios públicos, con los objetivos de que en 2030 el 100% de los servicios públicos clave estén disponibles en línea y que el 100% de la ciudadanía europea disponga de acceso a la identificación digital.

En esta misma línea, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital ha desarrollado la Agenda España Digital 2026, como una hoja de ruta para la transformación digital del país, profundizando sobre la anterior estrategia 2020.

Por otro lado, el programa Horizonte Europa 2021-2027 (continuación del H2020) constituye otra oportunidad importante para las universidades públicas españolas, de incorporarse a un proyecto de transformación tecnológica a nivel europeo. Dotado con 95.517 millones de euros, tiene como objetivo principal el impacto científico, tecnológico, económico y social de la inversión de la Unión Europea en I+D+i, con el fin de reforzar la base científica y tecnológica de la Unión Europea y reforzar la competitividad de todos los Estados miembros. Este programa busca “generar 11 euros en ganancia del Producto Interior Bruto (PIB) por cada euro invertido, creará hasta 320.000 nuevos puestos de trabajo altamente cualificados para el año 2040 y consolidará el liderazgo de Europa en Investigación e Innovación” (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2023). [Figura 4.4]

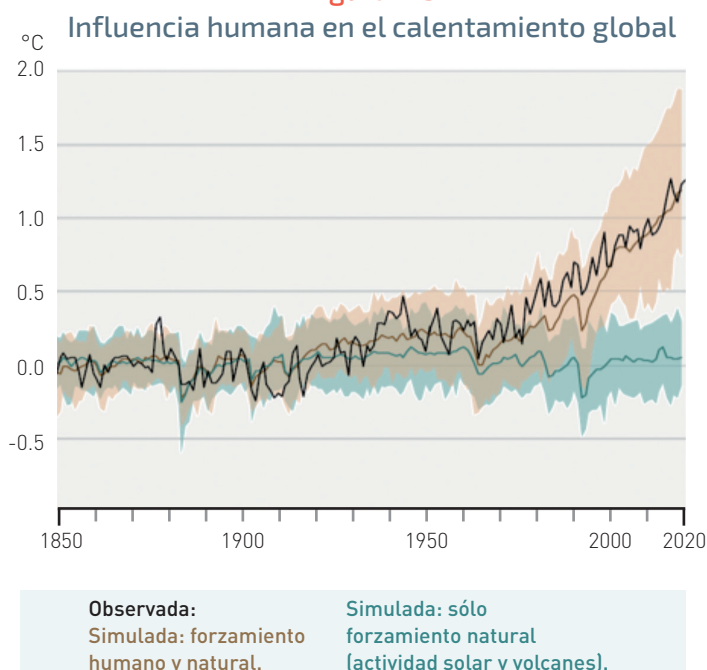
En el diseño del DAFO, las características determinantes referidas a los factores tecnológicos del entorno serían las que se recogen en la Tabla 4.5.

Tabla 4.5
Amenazas y oportunidades derivadas
del entorno tecnológico

Características determinantes	
Falta de un marco normativo, y de que cuando lo haya sea eficaz, para mantener a los sistemas de IA generativa, bajo control humano. (ET-A1)	AMENAZA
Estrategia Digital de la UE Agenda Europea de Innovación y Agenda España Digital 2026. (ET-O1)	OPORTUNIDAD
Programa Horizonte Europa 2021-2027. (ET-O2)	OPORTUNIDAD
Digitalización de los servicios públicos, dentro de una sociedad cada vez más digitalizada. (ET-O3)	OPORTUNIDAD

Fuente: elaboración propia.

Figura 4.5



Fuente: AEMET y OECC 2021. Cambio Climático. Bases Físicas. Guía resumida del sexto informe de Evaluación del IPCC. Grupo de trabajo I.

4.1.5 Entorno medioambiental

El cambio climático y la sostenibilidad medioambiental se encuentran en los últimos años en el centro del debate público a nivel mundial. Además, la dependencia de los combustibles fósiles y de proveedores de países que no ofrecen unas mínimas garantías jurídicas, y que en ocasiones ponen en peligro la economía mundial con sus decisiones (como ha ocurrido tras la invasión de Ucrania con el caso del gas ruso), han potenciado la necesidad de buscar nuevas fuentes de suministro energético menos vulnerables, a la vez que más sostenibles.

Los efectos del cambio climático se han puesto de manifiesto de manera clara en los últimos años, provocando el calentamiento de la atmósfera, los océanos y de la superficie terrestre. Además, está contrastado científicamente que la influencia humana es la principal causa de esa situación. [Figura 4.5]

Al aumento de episodios meteorológicos y climáticos extremos se ha unido el hecho de que, por fin, organismos e instituciones internacionales han apostado por poner fondos para trabajar por una transformación de modelos de crecimiento basados en la sostenibilidad, como es el caso de los fondos NGEU.

Este reto mundial abre un ámbito de trabajo en la gestión universitaria, más allá del desarrollo de valores entre las

y los futuros profesionales y ciudadanos que pasan por las aulas. Las universidades como agentes económicos y sociales que, por su tamaño (como es el caso de la UV), suman o restan con sus políticas e iniciativas en este aspecto tan relevante, deben evaluar la incidencia transversal de la sostenibilidad ambiental y la eficiencia energética en sus políticas. Es por ello que, en lugar de limitarlo a un ámbito más del entorno social y cultural, en este análisis estratégico se analizan los aspectos medioambientales como condicionantes para la elaboración del PEUV 2023-2026.

En el diseño del DAFO, las características determinantes referidas a los factores medioambientales del entorno serían las que se recogen en la Tabla 4.6.

Tabla 4.6

Amenazas y oportunidades derivadas del entorno medioambiental

Características determinantes	
Efectos económicos y demográficos del cambio climático. (EA-A1)	AMENAZA
Política Europea de lucha contra el cambio climático y Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El 30% del Fondo NGEU irá destinado a la lucha contra el cambio climático. (EA-O1)	OPORTUNIDAD

Fuente: elaboración propia.

4.1.6 Entorno legal

Uno de los componentes del entorno que ha cambiado significativamente en los últimos meses es el entorno legal del SUE.

En lo que afecta y se refiere a las universidades públicas españolas resulta muy relevante el hecho del número y la transcendencia de los marcos normativos que han entrado en vigor recientemente, o que estaba previsto que entrasen en vigor en los próximos meses.

La norma de mayor alcance para el SUE es la LOSU. Pero también van a tener un gran impacto la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en la ocupación y la transformación del mercado de trabajo.

Pero el adelanto electoral al próximo 23 de julio deja en suspenso lo que ocurrirá finalmente con los desarrollos reglamentarios de todas estas normas.

Con un alcance más cercano, pero no con menor importancia para las universidades públicas valencianas, estaría la modificación del decreto 174/2002 sobre retribuciones del personal laboral y el comprometido PPF de las Universidades Públicas Valencianas, que con la aprobación de la LOSU ya no es sólo un propósito sino una obligación legal (artículo 56.2).

Desde que en 1983 se instaura la Ley de Reforma Universitaria (LRU), la primera reforma democrática universitaria, esta ley ha sustentado los cimientos fundamentales del SUPE: autonomía universitaria, estructura departamental y modelo de gobernanza multiactor y multinivel.

La LOSU supone una reforma de calado en numerosos aspectos del funcionamiento del SUE. Y pese a las incertidumbres sobre sus desarrollos normativos pendientes, su entrada en vigor se produjo el pasado 12 de abril de 2023, con lo que su aplicación implica ya obligaciones que requieren actuaciones de las universidades para asumirlas. Entre los aspectos más destacados de la LOSU estarían:

Aspectos generales

- La docencia será preferentemente presencial (Artículo 6).
- Las universidades impartirán enseñanzas conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales y podrán impartir enseñanzas conducentes a la obtención de títulos propios, incluidos los de formación a lo largo de la vida (Artículo 7).
- Menciones internacional e industrial en el título de Doctor/a (Artículo 9).
- Fomento de la Ciencia Abierta y Ciencia Ciudadana (Artículo 12).
- La singularidad lingüística será objeto de financiación (Artículo 20).
- Las universidades fomentarán la internacionalización de la docencia, la investigación, la transferencia e intercambio del conocimiento, y promoverán la internacionalización de su personal y de todas sus actividades. Fomentarán y facilitarán el conocimiento y el uso de lenguas extranjeras (Artículo 23).

- El Gobierno aprobará la Estrategia de Internacionalización del Sistema Universitario y las universidades elaborarán sus estrategias o planes de internacionalización (Artículo 24).
- Atracción de talento internacional: programas de información, acogida, orientación, acompañamiento y formación, que faciliten la incorporación del estudiantado, del personal docente e investigador y del personal técnico, de gestión y de administración y servicios internacionales. (Artículo 28).

Unidades y planes

- Unidades básicas (Artículo 43):
 - Unidades de igualdad y de diversidad (con un servicio de atención a la discapacidad).
 - Defensoría universitaria.
 - Servicios de salud y acompañamiento psicológico y pedagógico gratuitos.
 - Servicios de orientación profesional.
 - Inspección de servicios (para velar por el correcto funcionamiento de los servicios que presta la institución).

Gobernanza

- El mandato de los titulares de órganos unipersonales electos será, en todos los casos, de seis años improrrogables y no renovables (Artículo 44).
- Los Estatutos establecerán los porcentajes de representación, asegurando un mínimo del 25% de representación del estudiantado. El personal de los cuerpos docentes universitarios funcionarios y Profesoras y Profesores Permanentes Laborales tendrá una representación del 51% de los miembros del Claustro (Artículo 45).
- El Consejo de Gobierno deberá (Artículo 46):
 - Aprobar los planes estratégicos.
 - Proponer el Plan Plurianual de Financiación de la universidad.
 - Definir e impulsar un plan de igualdad de género.
 - Definir e impulsar un plan de inclusión y no discriminación del personal.
 - Definir e impulsar una estrategia de Mitigación del Cambio Climático que incluya planes de eficiencia energética y sustitución a energías renovables, de alimentación sostenible y de cercanía, y de movilidad.
- El Consejo Social deberá elaborar, aprobar y evaluar un plan trienal de actuaciones de fomento de la cooperación entre la universidad y su entorno (Artículo 47).

Financiación

- Suficiencia financiera: se establece el objetivo de destinar como mínimo el 1 por ciento del Producto Interior Bruto al gasto público en educación universitaria pública en el conjunto del Estado (Artículo 55). Esta suficiencia financiera se formula de forma matizada, como objetivo compartido entre el Estado, las comunidades autónomas y las universidades (lo cual requiere un complejo proceso de negociación institucional) y condicionado al marco del plan de incremento del gasto público para 2030 previsto en el artículo 155.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, marco no desarrollado hasta el momento.
- Programación y sistema de financiación (Artículo 56). Es obligatorio por ley que las comunidades autónomas establezcan un Plan Plurianual en colaboración con las universidades para la financiación de las mismas. Esos planes deberán incluir los siguientes ejes:
 - a) Financiación estructural basal, para cubrir las necesidades plurianuales de gastos de personal, incluyendo los gastos de los planes plurianuales de estabilización de las plantillas, gastos corrientes en bienes y servicios y de inversiones reales, la investigación estructural y las inversiones para garantizar la sostenibilidad medioambiental de las universidades.
 - b) Financiación estructural por necesidades singulares para determinadas universidades en función de necesidades singulares como la dispersión territorial y presencia en el medio rural de sus centros universitarios, el nivel de especialización de las titulaciones impartidas, la pluralidad lingüística de los programas, la promoción de las lenguas oficiales propias de las comunidades autónomas, la existencia de infraestructuras singulares, de patrimonio cultural o artístico o el tamaño de las instituciones.
 - c) Financiación por objetivos, vinculados, entre otros, a la mejora de la docencia, la investigación, incluyendo los programas de Ciencia Abierta y Ciencia Ciudadana, la transferencia e intercambio del conocimiento, la innovación, la formación a lo largo de la vida, la internacionalización, la cooperación interuniversitaria y la participación en proyectos y redes, la tasa de inserción laboral, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el reconocimiento de la diversidad y la accesibilidad universal.

- El modelo de financiación de la investigación universitaria conllevará una financiación estructural y una financiación específica para proyectos acotados en el tiempo a través de las convocatorias que se lleven a cabo por parte de las instituciones correspondientes.

Presupuesto

- En el procedimiento de elaboración del presupuesto se incluirán informes de impacto por razón de género y de impacto medioambiental (Artículo 57).
- Las universidades dedicarán un porcentaje de su presupuesto no inferior al 5 % a programas propios de investigación (Artículo 57.7).
- Las universidades implantarán un sistema de contabilidad analítica o equivalente (Artículo 59). Dispondrán de un plazo de dos años para la implantación y puesta en marcha del sistema de contabilidad analítica (Disposición transitoria segunda).

Personal

- El personal docente e investigador estará compuesto por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y por el profesorado laboral (Artículo 64).
 - El personal funcionario de un cuerpo docente universitario en situación de servicio activo no podrá ser profesorado de las universidades privadas ni de los centros privados adscritos.
 - El profesorado funcionario a tiempo completo será mayoritario sobre el total de PDI.
 - El profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8 % en efectivos de la plantilla de personal docente e investigador. No se computará a tal efecto el profesorado asociado de ciencias de la salud y el profesorado ayudante doctor.
- Cuerpos docentes universitarios (Artículo 68). Profesorado universitario funcionario: Catedráticas y Catedráticos de Universidad, Profesoras y Profesores Titulares de Universidad.
 - Régimen de dedicación actividad docente un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso (Artículo 75).
- El personal docente e investigador laboral (Artículo 77 a 87):
 - Profesoras y Profesores Ayudantes Doctoras/es. Máximo 180 horas lectivas por curso, compatible con tareas de investigación. Seis años de contrato y concurso. (Artículo 78).
 - Profesoras y Profesores Asociadas/os. Contrato indefinido. Máximo 120 horas lectivas por curso.

[Artículo 79]. Se reduce la dedicación máxima del profesorado asociado respecto a la regulación de la LOU, lo cual, al menos a corto plazo y en el contexto de limitación de la tasa de reposición, puede generar necesidades adicionales de contratación de esta figura.

- Profesoras y Profesores Sustitutas/os. Contrato temporal para la sustitución de la actividad docente en casos de suspensión temporal de la prestación de servicios y reducciones de la actividad docente por parte de profesorado con derecho a reserva de puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva.
 - Profesoras y Profesores Eméritos/os.
 - Profesoras y Profesores Permanentes Laborales. Contrato indefinido. Tendrán el mismo régimen de dedicación docente que el profesorado funcionario, así como derechos y deberes académicos y categorías equivalentes a dicho profesorado.
 - Profesoras y Profesores Visitantes.
 - Profesoras y Profesores Distinguidas/os.
- Retribuciones del PDI funcionario [Artículo 76] y PDI laboral [Artículo 87]. Como novedad, las universidades podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, mediante procedimientos negociados con la parte social y transparentes.
 - Formación y movilidad [Artículo 94]. Planes plurianuales de formación a lo largo de la vida y planes plurianuales destinados a la movilidad (internacional) de su PTGAS. Movilidad del PDI [Artículo 66]. Se aplica al PDI la regulación de la movilidad prevista para el personal de investigación en la Ley de la Ciencia. Se permite la vinculación a tiempo completo o parcial a otra universidad pública, organismos de investigación públicos o dependientes de las administraciones públicas, o empresas basadas en el conocimiento.

Disposiciones

- Disposición adicional séptima. Los colegios mayores universitarios sólo podrán ser gestionados y promovidos por entidades sin ánimo de lucro.
- Disposición transitoria primera. Las universidades públicas tendrán un plazo máximo de dos años para aprobar los nuevos Estatutos y constituir el nuevo Claustro y Consejo de Gobierno, de acuerdo con los preceptos de esta ley orgánica.
- Disposición transitoria séptima. Proceso de estabilización de plazas de Profesoras y Profesores

Asociadas/os de las universidades públicas. Antes del 31 de diciembre de 2024 y conforme a lo establecido por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

- Disposición transitoria octava. Mecanismos de adaptación para determinadas figuras de personal docente e investigador de las universidades públicas. Entre ellos un programa de promoción interna a Profesorado Permanente Laboral para profesorado asociado con contrato indefinido acreditado que haya desempeñado actividad docente en universidades públicas al menos cinco cursos académicos de los últimos siete años como profesorado asociado, programa cuyas plazas no computarán a efectos de tasa de reposición.
- Disposición transitoria novena. Proceso de estabilización de las plazas del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las universidades públicas. Antes del 31 de diciembre de 2024 y conforme a lo establecido por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.
- Disposición transitoria décima. Adaptación de los títulos oficiales con mención dual previos a la regulación legal del modelo de contratación formativa en alternancia.
- Disposición transitoria décima segunda. Adaptación del régimen de dedicación del personal docente e investigador permanente. Aplicación a partir del inicio del curso académico 2024-2025. Requerirá una adaptación del Reglamento de dedicación docente del PDI de la UV, en función de lo que determine en su caso el Estatuto del PDI cuyo proyecto de ley debería en principio presentarse 6 meses después de la entrada en vigor de la LOSU.

No obstante, no sólo la LOSU va a definir un marco regulatorio relevante para el futuro inmediato de las universidades españolas; también la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011), el impacto de la Reforma Laboral (RDL 32/2021, de 28 de diciembre) sobre el personal laboral de las universidades o el Real Decreto Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes en materia de pensiones, que recoge una Disposición adicional quincuagésima segunda que establece la *Inclusión en el sistema de Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación*.

La modificación de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación 14/2011 a través de la Ley 17/2022 entró en vigor el pasado 7 de septiembre de 2022, y merece por su transcendencia sobre el Sistema Universitario, su conside-

ración singular dentro del análisis del entorno legal. Incluye algunas reformas con el objetivo de fortalecer el sistema español de I+D+i, reforzar su capacidad de coordinación, su eficacia y su gobernanza, buscando un impacto positivo en el tejido económico y de la sociedad en su conjunto.

La Ley 17/2022 se centra en tres grandes ámbitos:

- 1) En primer lugar, se pretenden mejorar las condiciones de trabajo y desarrollo profesional del personal de investigación, así como la calidad de sus infraestructuras y equipamientos. Para lo cual, se refuerza la figura contractual de acceso de personal investigador, a través de un contrato de acceso de personal investigador doctor. El contrato tiene una duración determinada de un mínimo tres y un máximo seis años, con dedicación a tiempo completo, pudiendo dedicarse a actividades docentes hasta un máximo de cien horas anuales. También recoge una nueva modalidad de contrato indefinido vinculada al desarrollo de actividades científico-técnicas para todo tipo de personal de investigación en el marco de líneas de investigación definidas y en contratos de I+D+i. Finalmente, la reforma de la ley también garantiza nuevos derechos laborales a los jóvenes investigadores e investigadoras de nuestro país, como una indemnización por finalización de los contratos predoctorales y postdoctorales.
- 2) En segundo lugar, se busca impulsar la transferencia de conocimiento, desarrollando vínculos entre el sector público y privado, de forma que se incremente el compromiso del tejido empresarial con la I+D+i y hacerlo más competitivo. Para potenciar la transferencia de conocimiento, la ley establece un nuevo concepto evaluable para el personal investigador, con efectos retributivos y en la carrera profesional. La reforma recoge medidas para estimular la atracción de talento a España y la movilidad del personal de investigación. Así mismo, la ley prevé que el personal investigador autor de invenciones participe en los beneficios generados por la explotación o transferencia del conocimiento. Además, el personal investigador podrá ser contratado por sociedades mercantiles en las cuales tengan participación las entidades investigadoras públicas.
- 3) Finalmente, la nueva Ley aborda los mecanismos de gobernanza del sistema y la coordinación y colaboración entre los agentes tanto públicos como privados. De este modo, la nueva Ley introduce el mecanismo de los "planes complementarios", que busca la integración de las comunidades autónomas y de los agentes públicos estatales en la gestión de la investigación. Otro aspecto donde incide la Ley 17/2022 es la igualdad de

género, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% en el conjunto a que se refiera.

Por último, se comentan otras dos normas ya vigentes en materia laboral que también van a suponer un impacto relevante en la gestión universitaria de los próximos cuatro años.

Por un lado, la última reforma laboral, el Real Decreto-Ley 32/2021, pretende reducir la precariedad y temporalidad en la ocupación. Así, esta Ley introduce el carácter prioritario del contrato indefinido, y únicamente se admite la realización de contratos de duración determinada bajo supuestos muy concretos. Este cambio de modelo afecta claramente a la singularidad de los contratos de trabajo vinculados a proyectos de investigación celebrados por las universidades públicas hasta ahora, lo que supondrá la necesidad de adaptación para la justa mejora de las condiciones laborales del personal investigador en las universidades. También cambia la contratación de profesorado asociado, que deberá ser indefinida para las plazas convocadas a partir de la entrada en vigor de la LOSU, si bien la DT 7ª permite la renovación de los contratos temporales de profesorado asociado vigentes con sus mismas condiciones y dedicación, mientras se articulan los procesos de estabilización de las plazas y como máximo hasta el 31 de diciembre de 2024.

Y por otro lado está el Real Decreto Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes en materia de pensiones, que recoge una Disposición adicional quincuagésima segunda que establece la *Inclusión en el sistema de Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación*.

1. La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen en los términos de esta disposición adicional.

Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden:

a) Las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.

En el ámbito autonómico, finalmente se ha aprobado la reforma del Decreto 174/2002 sobre régimen y retribuciones del personal laboral. En dicha reforma se incorporan las

figuras de profesorado permanente laboral, profesorado distinguido y profesorado sustituto, de acuerdo a lo establecido por los cambios en la normativa básica estatal. Y además se mejoran las condiciones laborales y retributivas de este personal laboral, en la línea de los acuerdos logrados entre la Generalitat, las cinco universidades públicas valencianas y los sindicatos en el proceso de negociación del Tercer Convenio Colectivo para las universidades públicas valencianas.

Pero se ha quedado sin aprobar el PPF para las universidades públicas valencianas. Después de un intenso trabajo de las cinco universidades públicas valencianas por lograr los máximos consensos a la hora de reformular la propuesta inicial que se les puso encima de la mesa el pasado mes de noviembre de 2022, las universidades presentaron antes de la fecha comprometida (finales de marzo del 2023) un documento de consensos, para que la Generalitat tomase la decisión final del modelo que iba a plantear. Finalmente, se ha llegado a las elecciones del 28 de mayo sin un PPF que dé referencias y previsibilidad a las universidades sobre cuál va a ser su presupuesto de ingresos y los criterios de la Administración Autonómica con los que se determinarán dichos ingresos.

Todo lo que se puede considerar sobre este aspecto tan relevante para el análisis estratégico son hipótesis. Según la propuesta inicial, parece que una parte de la financiación se determinará a partir de unos objetivos que constituirán un fondo denominado (Fondo de Mejora de la Calidad), y el resto financiará lo que se ha denominado Financiación estructural basal, constituida por dos fondos: el Fondo de Financiación de la Docencia (FFD) y el Fondo de Financiación de la Investigación y la Transferencia (FFIT).

Haber dispuesto de este Plan, al que está obligada la Administración, según recoge la LOSU, hubiese sido un condicionante crítico del análisis estratégico para la elaboración del PEUV 2023-2026. Por desgracia, el incumplimiento de la Administración en este tema lastra la capacidad de gestión de las universidades públicas valencianas, y obligará a gestionar en los Planes Operativos anuales posibles novedades al respecto. [Tabla 4.7]

[3] Entorno volátil, incierto, complejo y ambiguo o VUCA (denominado así por sus siglas en inglés: *Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous*)

Tabla 4.7
Amenazas y oportunidades
derivadas del entorno legal

Características determinantes	
Envergadura de los cambios que requiere la aplicación de la LOSU respecto al modelo LOU/LOMLOU. (EL-A1)	AMENAZA
Cobertura para la suficiencia financiera que del Sistema Universitario Público que propone el Capítulo III de la LOSU. (EL-O1)	OPORTUNIDAD
Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011). (EL-O2)	OPORTUNIDAD
La reforma del Decreto 174/2002 sobre régimen y retribuciones del personal laboral, que dará cobertura a los acuerdos logrados en el proceso de negociación del Tercer Convenio Colectivo para las universidades públicas valencianas. (EL-O3)	OPORTUNIDAD
La disposición adicional del RDL 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes en materia de pensiones, que establece la inclusión en el sistema de Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación. (EL-A2)	AMENAZA
Ausencia de PPF de las Universidades Públicas Valencianas. (EL-A3)	AMENAZA

Fuente: elaboración propia.

4.1.7 Conclusión.
Caracterización como un entorno VUCA

Como era de prever la UV se enfrenta a través de su Plan Estratégico 2023-2026 a lo que se define como un entorno VUCA³ (Bennett y Lemoine, 2014). Después del análisis realizado, es evidente que se presentan los rasgos de un entorno de esta naturaleza:

- La volatilidad implica la impredecibilidad respecto a la velocidad, magnitud y naturaleza de cualquier cambio. Los recientes acontecimientos sobrevenidos, y de enorme transcendencia, que se han producido en los últimos años, incluso meses, ponen de manifiesto el entorno tan dinámico y cambiante al que se está sujeto en estos momentos. La pandemia, una guerra dentro de las fronteras europeas de consecuencias impredecibles o los

efectos del calentamiento global, que aún pueden verse incrementados, son ejemplos suficientes de la magnitud de los cambios existentes. Por ello, todo el análisis estratégico requiere considerar la salvaguarda que hacen los organismos nacionales e internacionales cuando incluyen en sus informes la incertidumbre e imprevisibilidad de que ocurran nuevos acontecimientos que alteren las proyecciones de las situaciones analizadas.

- La incertidumbre se refiere a una situación caracterizada por la ausencia de conocimiento adquirido para afrontar esos cambios, como se pudo ver con el caso de la pandemia. Esta ausencia de conocimiento es también un efecto de la volatilidad, reflejada en la necesidad de incluir variables de las que se tienen poca o ninguna información precisa, y ello dificulta la realización de predicciones, y a su vez el proceso de toma de decisiones. Un elemento en este sentido es el hecho de no poder contar con un PPF del SPUV, lo cual implica incertidumbres a varios niveles, desde el desconocimiento de la posición en este tema del Consell que ha salido de las urnas, al diseño final de sus contenidos, pasando por la propia existencia del mismo.
- La complejidad se refleja en la diversidad de variables que influyen en la evolución de nuestro entorno, generando ambigüedad y confusión. Tanto los retos de carácter más global como aquellos de alcance más cercano, no sólo tienen interrelaciones importantes, sino que además cada uno tiene causas difíciles de identificar. Elementos globales, como el calentamiento climático, se unen a la situación geopolítica global, a los marcos macroeconómicos, a los aspectos sociales. Y todo ello con impacto a nivel mundial, nacional y local.
- La ambigüedad es la ausencia de claridad acerca del impacto de un determinado hecho sin precedentes, o con precedentes muy lejanos en el tiempo. La existencia de distintos intereses y perspectivas para abordar un determinado problema aumentan los niveles de ambigüedad e incertidumbre, lo cual marca la interconexión entre los componentes de un entorno VUCA. Estamos en un contexto todavía pendiente de la evolución de escenarios poco conocidos (como la evolución de la IA, o el tipo de universidad pública que quieren los gobernantes de la Comunitat Valenciana y que fijarán en los hipotéticos objetivos de un también hipotético PPF) en el que las universidades valencianas se deberán integrar y proyectar su futuro.

Un entorno VUCA requiere capacidad de adaptación y creatividad. Obliga a tener una visión general y a la vez capacidad de revisar periódicamente los objetivos y las LAE, en función de los resultados de una continua vigilancia del entorno. Por ello, los planes operativos serán fundamentales, así como el sistema de evaluación del PEUV 2023-2026.

4.2 Análisis del entorno específico

Aunque el análisis del entorno general ya ha centrado la atención en los factores con especial incidencia sobre la gestión universitaria, es necesario hacer un análisis más específico del SUE, SUV, y en algún aspecto concreto del SPUV. Mientras el entorno general analiza factores que afectan a organizaciones de varios sectores, o incluso de todos, el entorno específico recoge el conjunto de factores que de una manera singular afectan sólo, o predominantemente, a un sistema de organizaciones, como en este caso serían las universidades españolas, y especialmente las de la Comunitat Valenciana.

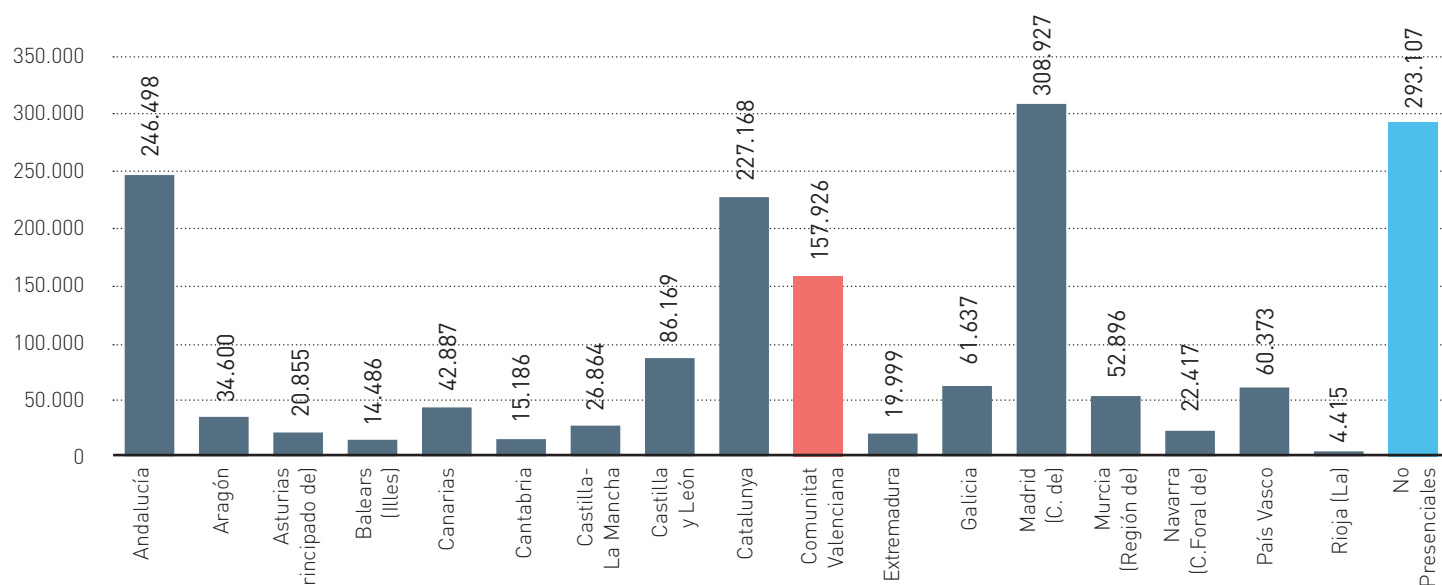
En los factores del entorno legal se ha revisado la LOSU, que sería claramente un elemento de entorno específico del SUE. No obstante, se ha decidido incluirla como un elemento destacado de los factores del entorno legal, para hacer una revisión conjunta con otras normas de naturaleza más general (como el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, o el Real Decreto Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes en materia de pensiones), y con otras, como la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011), a medio camino entre ambos ámbitos.

De esta forma, en el entorno específico del PEUV 2023-2026 se analizan, sobre todo: cuál es la situación actual de los sistemas universitarios español y autonómico en cuanto a dimensión del número de estudiantes por ramas y en general, cómo están posicionadas en los rankings internacionales las universidades españolas y cuáles son los contenidos principales que las universidades están abordando como propósitos de sus respectivos planes estratégicos (en este caso sólo de las universidades del SUV que los tienen publicados).

El análisis se centra más en las universidades presenciales, considerándose de manera conjunta el caso de las universidades no presenciales (donde se eliminan las barreras territoriales a la hora del acceso desde cualquier territorio exterior o interior).

Figura 4.6

Alumnado matriculado en estudios universitarios por Comunidad Autónoma. Curso 2021-2022



Fuente: EDUCAbase Min. de Educación y Formación Profesional / Min. de Universidades.

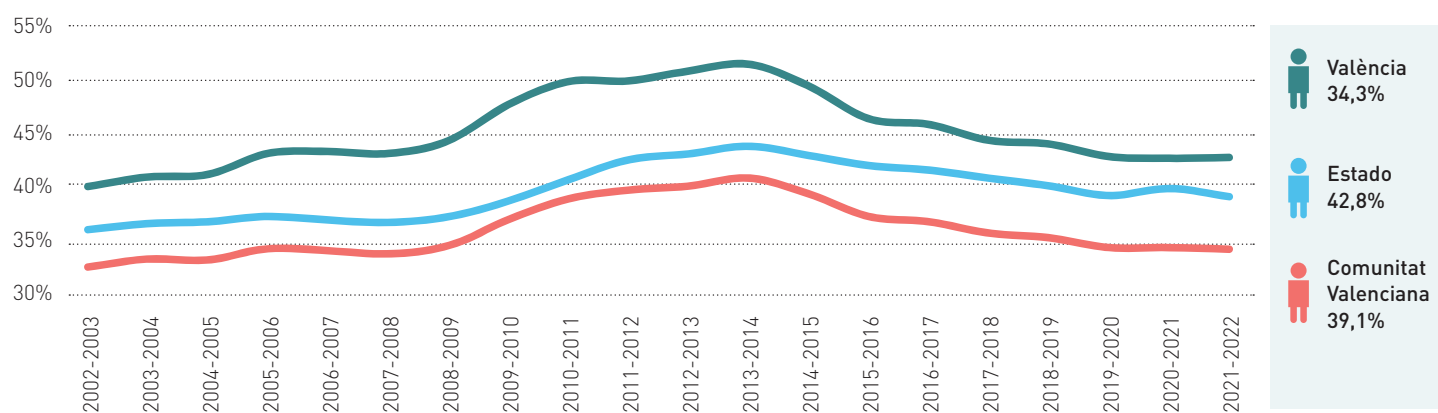
4.2.1. Oferta y demanda del sistema universitario

En la figura 4.6 se muestra el número de estudiantes matriculados en grado, máster y doctorado en el curso 2021-2022, en universidades presenciales, por comunidad autónoma, y en universidades no presenciales. Se aprecia como la Comunitat Valenciana presenta cifras tan sólo por debajo de la Comunidad Autónoma de Madrid, Andalucía y Cataluña. El conjunto de todas las universidades no presenciales se sitúa como el segundo grupo más numeroso después de la Comunidad de Madrid. [Figura 4.6.]

Otro aspecto que resultaría interesante de analizar es el número de estudiantes con respecto al total de la población joven. La tasa bruta de matriculación en la provincia de Valencia, calculada como la relación entre la matrícula y la población de edades comprendidas entre 18 y 24 años, está por encima de la media del Estado, aunque en la Comunitat Valenciana se sitúa por debajo de la media nacional (ver figura 4.7). Estos datos indican que la demanda de estudios universitarios en la provincia de Valencia es significativa, y que la oferta conjunta de universidades públicas y privadas atrae estudiantado incluso de otros territorios, lo que supone un mayor índice de captación de estudiantes universitarios en relación con los valores autonómicos y nacionales. [Figura 4.7.]

Figura 4.7

Evolución de la tasa bruta de matriculación de estudiantes de grado y 1º y 2º ciclo en las universidades públicas y privadas de Valencia, Comunitat Valenciana y España



Fuente: Ministerio de Universidades (estadísticas de estudiantes) y INE (población).

Otro aspecto determinante es si el tejido empresarial del territorio está en relación con el número de egresados por ramas que genera el sistema universitario. Muchas instituciones insisten en la importancia de una buena oferta de las denominadas titulaciones STEM (por sus siglas en inglés *Science, Technology, Engineering and Maths*). En la figura 4.8, se refleja la población ocupada en sectores de intensidad tecnológica alta por comunidades autónomas y en el conjunto de España. Se puede observar que la Comunitat Valenciana se sitúa por debajo de la media nacional. [Figura 4.8]

Si se analiza esta situación conjuntamente con el porcentaje de estudiantes de grado por comunidad autónoma y grandes ramas de conocimiento, se puede ver el nivel de ajuste entre tejido económico del territorio y porcentaje de estudiantes de las titulaciones en las diferentes ramas. [Figura 4.9]

Tomando como perfil STEM las ramas de Ingeniería y Arquitectura más la de Ciencias, en la figura 4.10 se presenta la correlación entre dichos porcentajes, por Comunidad

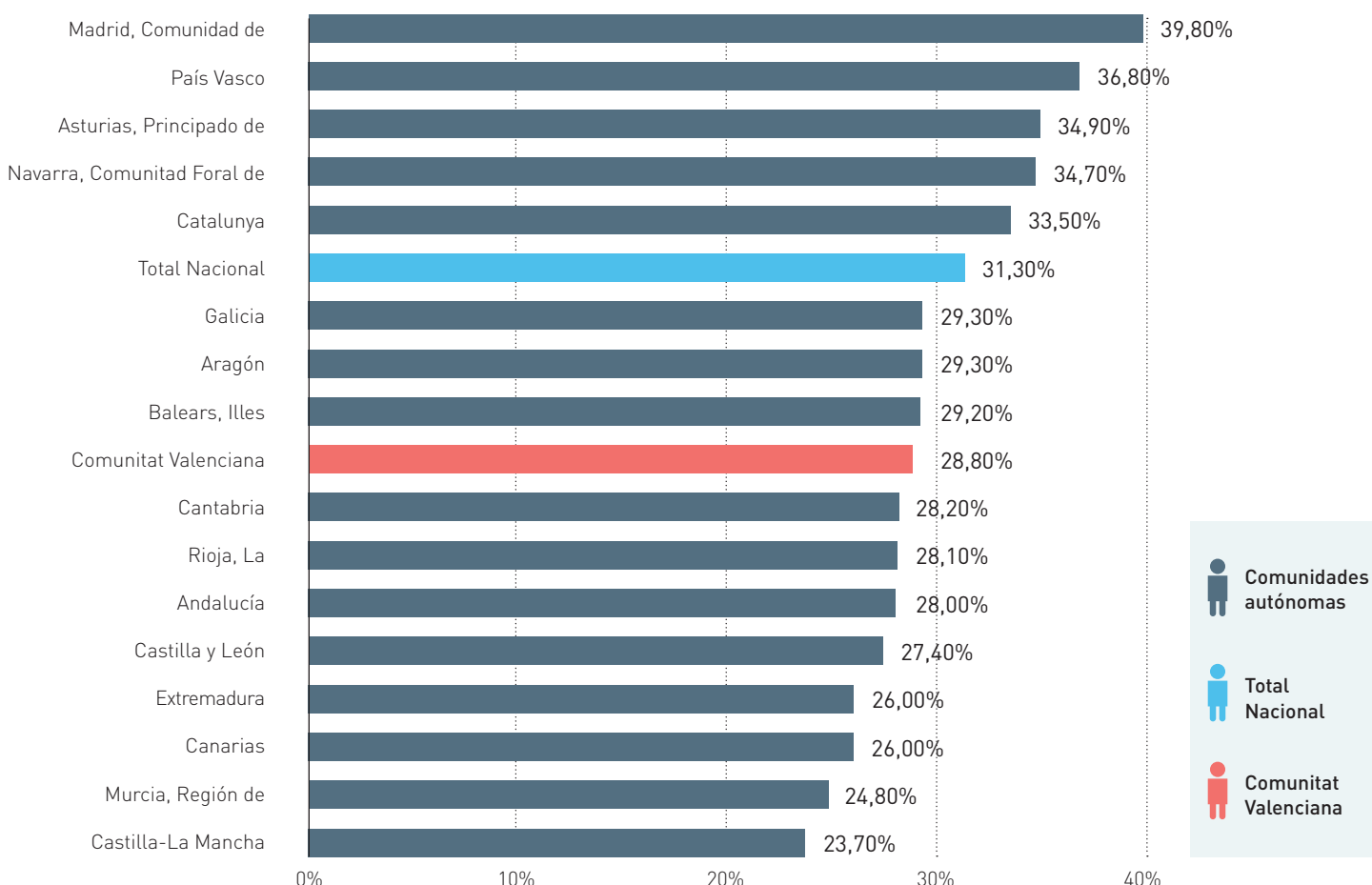
Autónoma (porcentaje de ocupación en sectores de alta ocupación tecnológica y porcentaje de oferta en las ramas de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias). [Figura 4.10]

Se puede observar como en la Comunitat Valenciana el peso del número de estudiantes en las ramas de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias es superior a los porcentajes de ocupación en sectores de alta intensidad tecnológica, mientras que, en otras comunidades, como Madrid, la ratio de empleo en sectores de alta intensidad tecnológica está por encima de la ratio de estudiantes de las titulaciones STEM que genera esa comunidad.

4.2.2 Evolución de estudiantes matriculados por rama

Al analizar los datos de evolución de los últimos 14 años con datos publicados oficialmente, desagregados por ramas, las cifras son las que se recogen en la Tabla 4.8. Si se analiza exclusivamente el caso de la Comunitat Valenciana (ver Tabla 4.9).

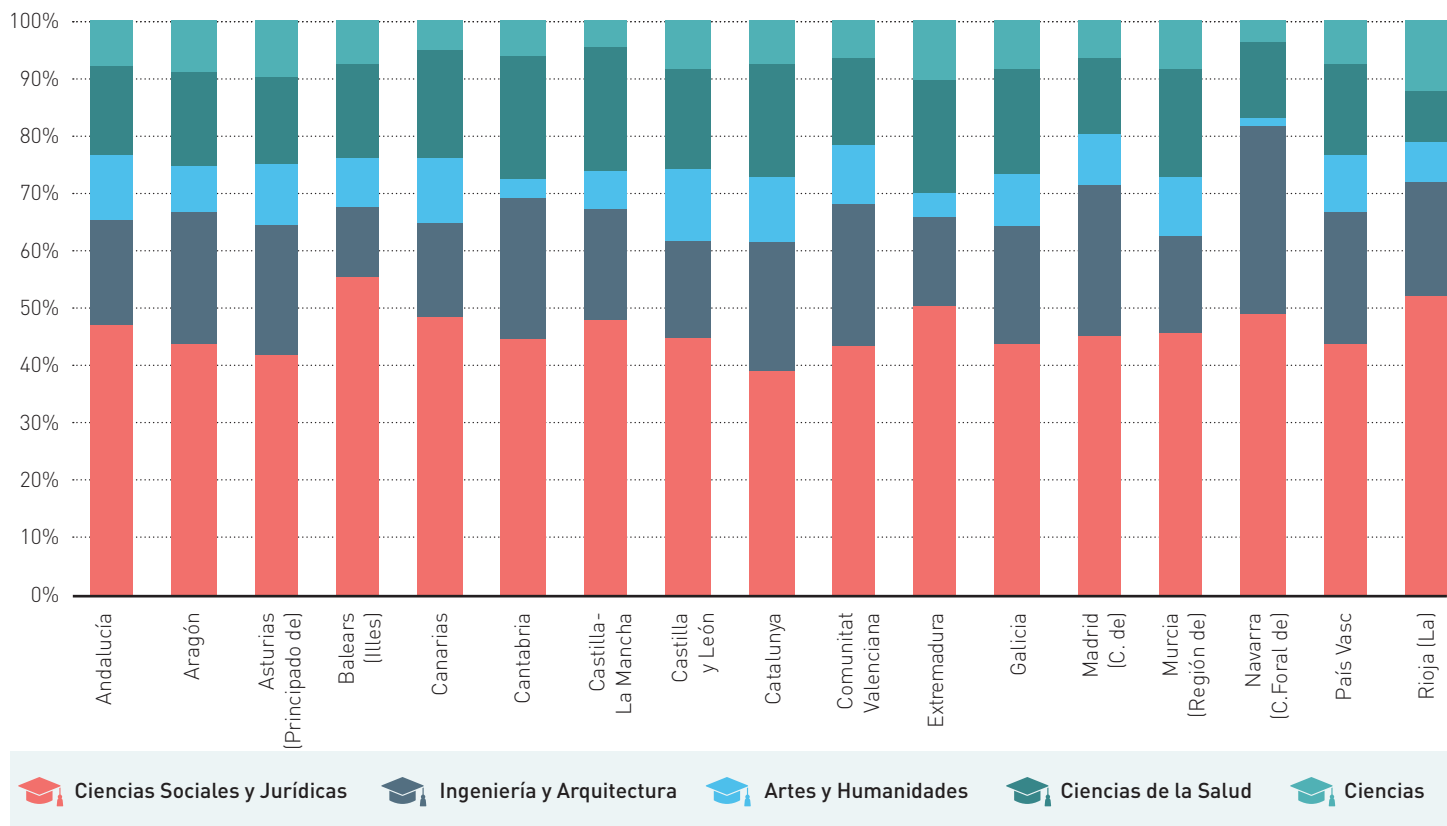
Figura 4.8
Ocupados en sectores de intensidad tecnológica



Fuente: INē - Encuesta de población activa. Comunidades autónomas y España. 2022 (porcentaje).

Figura 4.9

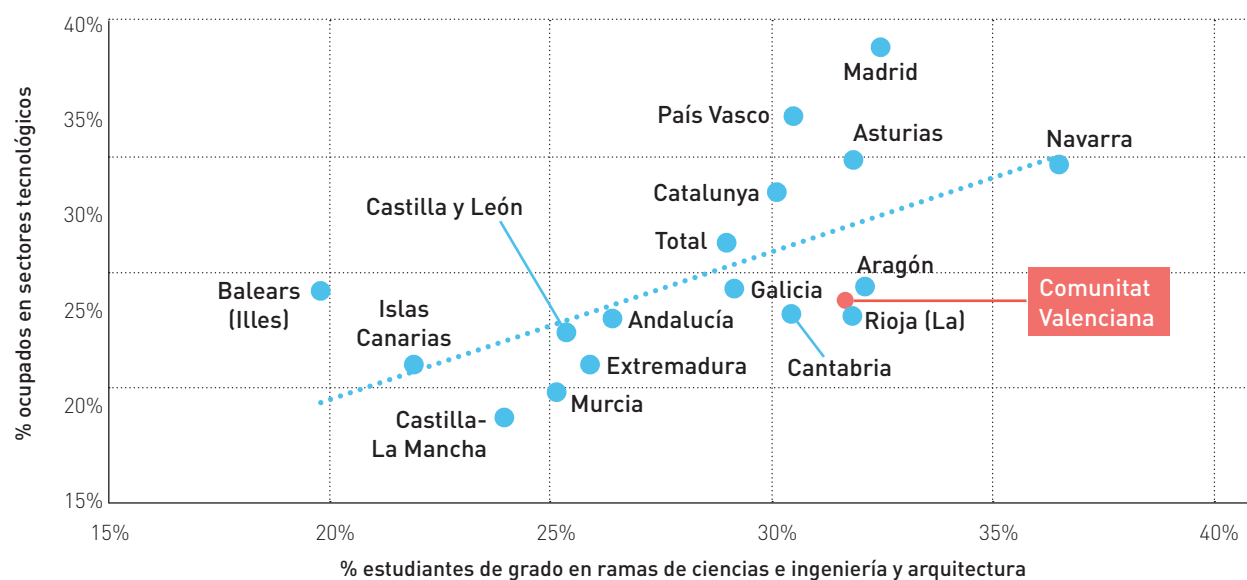
Distribución de los estudiantes de grado de universidades públicas presenciales del curso 2021-2022, por comunidad autónoma y rama de conocimiento



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Figura 4.10

Relación entre el porcentaje de ocupados en sectores de alta intensidad tecnológica y estudiantes de grados de las ramas de ciencias e ingeniería y arquitectura, por comunidad autónoma



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades. INE - Encuesta de población activa.

Tabla 4.8
Estudiantes matriculados de Grado, 1º y 2º Ciclo y máster por rama de enseñanza (U. públicas y privadas)

	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. Grado, ciclo y máster	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. Públicas	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
Grado, 1º y 2º ciclo	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y 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
Arte y Humanidades	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
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	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
Máster	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y 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
Arte y Humanidades	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
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	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. Privadas	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
Grado, 1º y 2º ciclo	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y 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
Arte y Humanidades	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
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	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
Máster	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y 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
Arte y Humanidades	253	317	598	700	1.150	1.782	1.654	2.070	2.572	2.873	3.345	3.940	4.438	5.781
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	53	638	1.175	1.163	795	631	431	319	328	426	449	496	632	677

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.

Tabla 4.9

Estudiantes matriculados de Grado, 1º y 2º Ciclo y máster por rama de enseñanza en la Comunitat Valenciana (U. públicas y privadas)

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. Públicas	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
Grado, 1º y 2º ciclo	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y 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
Arte y Humanidades	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
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	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
Máster	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y 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
Arte y Humanidades	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
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	703	720	965	982	907	821	841	809	900	965	955	1.010	1.086	1.150
U. Privadas	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
Grado, 1º y 2º ciclo	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y Arquitectura	801	325	274	159	276	438	359	323	290	271	276	296	337	376
Arte y Humanidades	71	98	58	35	25	32	110	118	104	107	99	121	149	144
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	135	155	185	191	221	251	295	347	401	420	413	446	444	500
Máster	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	57	455	873	822	871	1.285	1.348	1.686	2.139	1.976	2.124	2.174	2.510	2.456
Ingeniería y Arquitectura	20	47	101	112	69	295	256	273	140	132	135	156	181	181
Arte y Humanidades	14	24	37	20	2	18	56	98	121	102	80	138	90	84
Ciencias de la Salud	215	472	624	653	638	649	713	726	764	734	949	957	1.206	1.479
Ciencias	-	93	49	39	41	26	-	-	-	15	17	24	22	26

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.

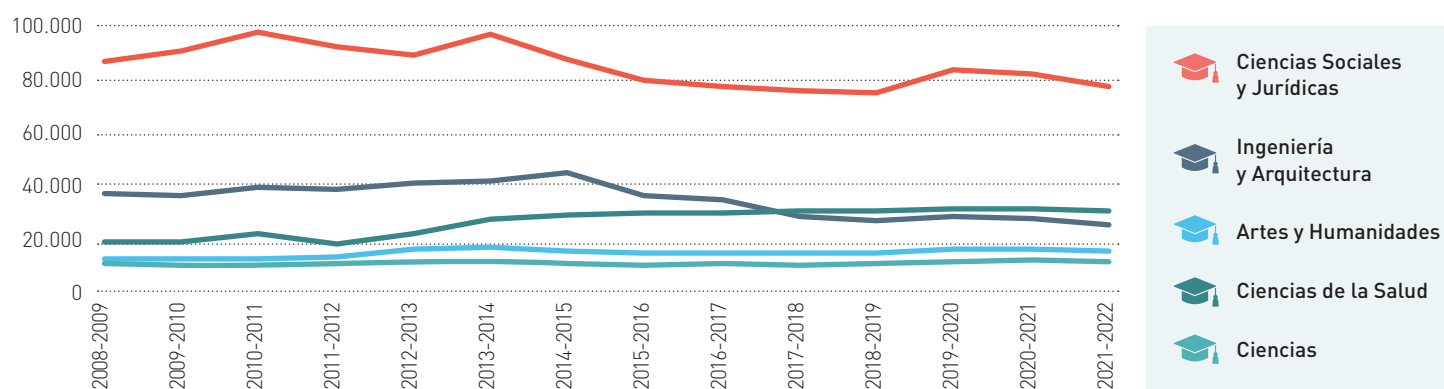
Tabla 4.10
Estudiantes egresados de Grado, 1º y 2º Ciclo y Máster por rama de enseñanza (U. públicas y privadas)

	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. Grado, ciclo y máster	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. Públicas	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
Grado, 1º y 2º ciclo	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y 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
Arte y Humanidades	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
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	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
Máster	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y 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
Arte y Humanidades	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
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	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. Privadas	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
Grado, 1º y 2º ciclo	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y 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
Arte y Humanidades	705	660	600	748	854	797	968	971	863	934	1.083	1.365	1.517	1.739
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	809	713	760	707	536	354	333	305	349	376	379	541	452	415
Máster	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
Ciencias Sociales y Jurídicas	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
Ingeniería y Arquitectura	305	413	551	770	972	1.403	1.696	2.026	2.248	2.541	3.015	4.026	4.765	5.566
Arte y Humanidades	126	80	256	372	449	664	665	751	947	1.106	1.440	1.643	1.886	2.522
Ciencias de la Salud	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
Ciencias	22	419	631	657	454	356	244	144	167	152	176	202	313	345

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.

Figura 4.11

Gráfica de estudiantes egresados de Grado y 1º y 2º Ciclo por rama de enseñanza (U. públicas presenciales)



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.

Cuando se restringe el análisis al ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, se observa un paralelismo de comportamiento con los procesos a nivel nacional en el caso de las universidades públicas. Sin embargo, resulta singular el crecimiento en los estudios de grado y máster que han tenido las matriculaciones en universidades privadas dentro de la rama de Ciencias de la Salud.

4.2.3 Estudiantes egresados

Si se analiza, en lugar del número total de estudiantes matriculados, el número de estudiantes egresados (que obtienen el título ese año) por ramas, y se analizan los agregados de varios períodos, se puede observar una tendencia y hacer un análisis más estructural de la situación (ver Tabla 4.10 y Figura 4.11).

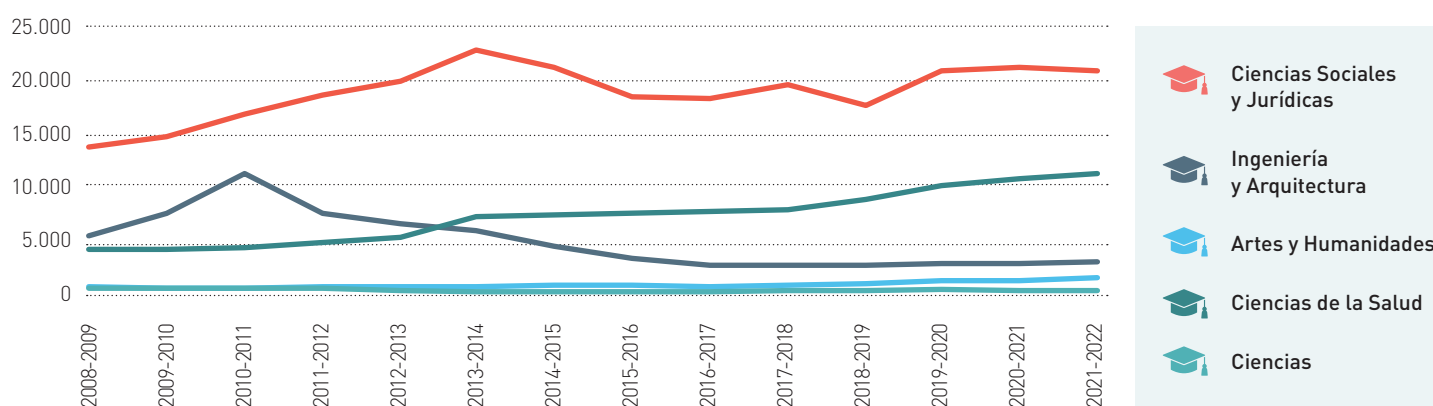
En el caso de los **estudios de grado** en las universidades públicas presenciales, el mayor número de egresados de la serie histórica corresponde a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas. Con altibajos y una caída notoria a partir del

curso 2013-2014 que podría deberse, entre otros factores, a la transición del modelo de diplomaturas y licenciaturas hacia el de grados, y a la política de recortes del gasto público y de la financiación de las universidades públicas. Es muy relevante la caída de la rama de Ingeniería y Arquitectura, superada a partir del curso 2017-2018 por la rama de Ciencias de la Salud. Por lo que respecta a Arte y Humanidades, la serie histórica refleja cambios menores dentro de un cierto crecimiento. La situación en el caso de las universidades públicas se muestra en la Figura 4.11.

Si se analiza la serie de los datos de las universidades privadas presenciales, la evolución de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas tiene un paralelismo claro con lo que ocurre en las universidades presenciales públicas [Figura 4.12]. Sin embargo, el caso comentado de las evoluciones de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias de la Salud aparece mucho más marcado. Se observa como los estudios de grado en las universidades privadas presenciales son, principalmente, de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud. Y quedan en una presencia mucho más reducida las otras tres ramas de conocimiento.

Figura 4.12

Gráfica de estudiantes egresados de Grado y 1º y 2º Ciclo por rama de enseñanza (U. privadas presenciales)



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.

4.2.4 Posicionamiento en los rankings internacionales

En la actualidad, se dispone a nivel mundial de un conjunto de rankings de mejores universidades bastante consolidados, que aportan información relevante sobre la calidad académica e investigadora de cada universidad en un mercado mundial cada vez más interconectado y competitivo. En estos rankings juegan un papel fundamental los indicadores que tienen que ver con la investigación y la transferencia, de manera que pueden ser una buena referencia para conocer de manera comparada la situación de la investigación y la transferencia del SUE, SUV y el SPUV.

En la tabla 4.11 se presenta la posición de las universidades españolas en los principales rankings internacionales, a fecha de 2022, así como la media de las posiciones de los rankings generalistas, los de investigación (basados principalmente en la medición de publicaciones y citas) y la media global. La UV destaca en la quinta posición global nacional, y más aún en los rankings de producción científica cuya medida la sitúa como la cuarta universidad española en producción científica, solo por detrás de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona y la Universidad Complutense de Madrid. Además, la UV es la primera universidad del SUV y del SPUV en todos los rankings considerados. [Tabla 4.11]

En la mayoría de estos rankings los resultados varían poco en cuanto a los perfiles que ocupan los puestos más destacados. Con resultados algo diferentes, las universidades norteamericanas copan los primeros lugares en todos ellos.

Por ejemplo, el prestigioso ranking de *Shanghai* (*The Academic Ranking of World Universities -ARWU-*) es reconocido como el precursor de los rankings universitarios globales y el más confiable. ARWU presenta anualmente las mil mejores universidades de investigación del mundo basadas en una metodología transparente y datos objetivos de terceros (Shanghai Ranking Consultancy, 2022).

En el último ranking publicado (2022), las universidades de los Estados Unidos dominan la lista Top 1000, con 39 universidades entre las Top 100, 127 entre las Top 500 y 196 entre las Top 1000.

Después de Estados Unidos, Europa de manera conjunta ocupa también un lugar destacado, y especialmente el Reino Unido. Reino Unido tiene 63 universidades Top 1000, y 38 de ellas figuran en la lista Top 500, 8 están listados en el Top 100. A continuación, Alemania tiene cuatro universidades clasificadas en el Top 100. Las universidades fran-

cesas mantienen su desempeño competitivo en la tabla de clasificación de este año, 28 de las cuales están clasificadas en el Top 1000, 16 universidades están clasificadas en el Top 500, y 4 en el Top 100.

China tiene 186 universidades clasificadas en el Top 1000, incluidas 83 universidades Top 500 y 9 universidades Top 100.

El caso de España, no hay ninguna universidad en el Top 100. Sólo una en el Top 200 (Universidad de Barcelona), y cuatro más están dentro del Top 300 (Universitat Autònoma de Barcelona, Universidad Complutense de Madrid, Universitat de València y Universidad de Granada). En el Top 500 hay 11 universidades, y 40 en el Top 1000.

La posición, por tanto, del SUE es una posición discreta dentro del grupo de universidades europeas. Las universidades españolas no pueden ser consideradas de excelencia, pero sí buenas universidades. Y dentro del grupo, destaca la UV, por ser una de las únicas cinco universidades que forman parte del Top 300. También merece una mención, el predominio casi absoluto de las universidades públicas sobre las privadas (de las 40 del Top 1000, sólo una es privada).

4.2.5 Planes estratégicos de universidades valencianas

En este análisis del entorno específico, donde se pretende identificar mejor la situación del SUE y del SUV, puede ser interesante conocer con que visiones están trabajando el resto de las universidades, especialmente las que conforman el entorno territorial más cercano (Comunitat Valenciana). Para ello, se ha realizado un estudio de sus planes estratégicos publicados.

Las misiones y visiones son similares en todas las universidades, con las particularidades de cada caso. En general las universidades quieren ser referentes y excelentes en los diferentes ámbitos en los que trabajan: docencia, investigación, transferencia, innovación, etc.

En general, los diferentes Objetivos estratégicos se articulan en una serie de ejes transversales que afectan a diversos ámbitos. Estos ejes están relacionados con la innovación, la internacionalización, las personas, la visibilidad y comunicación (imagen y presencia pública, comunicación fluida y global, interna y externa), la gestión responsable de los recursos y cuidado del medio ambiente, la igualdad de oportunidades, diversidad, pluralidad y entorno abierto.

Tabla 4.11

Posición media de las universidades españolas en los principales rankings internacionales en 2022

2022			Rankings generales						Rankings de producción científica					
UNIV	N.º	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	

Fuente: Informe "La Universitat de València als principals rànkings d'universitats Anualitat 2022" (SAP, UV).

Los propósitos que se hacen las universidades valencianas en los diferentes ámbitos son las siguientes:

A. **Ámbito docente**

- Oferta/mapa de titulaciones (grado, máster y doctorado) adecuada al entorno y la demanda (empleabilidad).
- Docencia de calidad con competencias lingüísticas, interculturales, transversales, con igualdad de oportunidades. (UA)
- Evaluación de la calidad de la docencia y satisfacción del estudiantado con el PDI. (UMH)
- Reforzar la formación en competencias, valores y desarrollo sostenible. (UMH)
- Atracción del estudiantado con destacados expedientes académicos. (UMH)
- Mejorar los procesos de calidad y gestión académica. (UJI)
- Impulsar la formación propia (UJI)
- Formación online y semipresencial. (CEU)
- Formación a lo largo de la vida (CEU), formación complementaria y humanística. (UCV)
- Internacionalización de las titulaciones.
- Difusión de la oferta formativa. (UJI)
- Innovación docente. (UA, UMH)
- Formación PDI.
- Organización académica eficaz y eficiente. (UCV)

B. **Ámbito de la investigación**

- Investigación relevante (de excelencia) e impacto.
- Participación en proyectos y redes de investigación.
- Visibilidad en los rankings internacionales.
- Publicaciones indexadas.
- Internacionalización de la investigación.
- Visibilidad en medios de comunicación. (UCV)
- Modelo de captación y retención del talento investigador. (UA)
- Facilitar la actividad del personal investigador (UJI).
- Mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos. (UMH)

C. **Ámbito de la transferencia**

- Alianzas estratégicas con empresas. (CEU)
- Transferencia de resultados a nivel estatal e internacional. (UPV)
- Captación de retos y demanda de innovación de las empresas y portafolios de capacidad y resultados transferibles. (UPV)
- Elaboración, difusión, visibilidad y accesibilidad de la información y resultados. (UPV)
- Orientar la calidad investigadora hacia la transferencia. (UA)

- Promover y colaborar con empresas e instituciones. (UA)
- La transferencia como implicación con el territorio y tejido socioeconómico. (UA)
- Visibilizar el Parque Científico. (UA)
- Repercusión social de los resultados de investigación, impacto social y divulgación. (UCV, UA)
- Promover el emprendimiento. (UJI, UPV)
- Mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos. (UMH)

D. **Ámbito de la gobernanza, gestión y personal**

- Gestión por procesos, transformación digital, administración electrónica, ciberseguridad.
- Fortalecer un modelo de gestión centrado en la calidad, agilidad y eficiencia. (UMH)
- Adaptar y mejorar la normativa y simplificar los procedimientos. (UJI)
- Gobierno abierto, democrático, transparente con un modelo participativo.
- Responsabilidad social: eficiencia, desarrollo de personas, sostenibilidad, compromiso social. (UPV, UMH)
- Definir una planificación estratégica.
- Optimización de recursos, modelos de financiación e inversiones en los campus.
- Alinear el modelo de gobierno con las tecnologías de la información para que las decisiones aprovechan al máximo la analítica de la información. (UA)
- Sistemas de calidad. (CEU)
- Equipos especializados. (CEU)
- Formación, competencias digitales del PTGAS. (UCV, UA)
- Políticas de RRHH comunes para toda la universidad. (UCV)
- Excelencia en el servicio y atención al alumnado. (UCV)
- Modelo de gestión homogéneo para toda la universidad. (UCV)
- Infraestructuras de respaldo adecuadas (tecnologías de la información, espacios, gestión investigación, etc.).
- Mejorar el reconocimiento del PDI. (UJI).
- Reconocer e incentivar la labor del PTGAS y mejorar sus condiciones de trabajo (UJI).
- Consolidar la participación de la comunidad y la transparencia y comunicación institucional.
- Asegurar la sostenibilidad económica (UJI).
- Mejorar la sostenibilidad y habitabilidad del campus. (UJI)
- Consolidar y renovar las infraestructuras y equipamientos del campus. (UJI).

- Ser considerado un aliado estratégico por universidades, empresas e instituciones a nivel global: redes de asociaciones y mecenazgo, alianzas estratégicas en docencia, investigación y gestión, reputación y comunicación. (UPV)

E. Otros aspectos

- Vida de campus. (CEU)
- Orgullo de pertenencia. (CEU)
- Promoción cultural, lingüística y extensión universitaria. (UA)
- Promoción del deporte. (UA)
- Empleabilidad: competencias, transición al mercado laboral, demanda el mercado laboral, emprendimiento. (UA)
- Acciones de voluntariado, cooperación, cultura de la paz, convivencia. (UJI)
- Respeto a la diversidad, transversalidad y equidad de género. (UJI)
- Exalumnos (UJI) Incentivar el uso del valenciano (UJI)
- Movilidad. (UJI)

Se puede observar que el conjunto es una mezcla de objetivos, valores, líneas de actuación e iniciativas que describen más un listado de propósitos con difícil encaje estructural.

Después de la revisión del entorno específico, en la **Tabla 4.12** se destacan las siguientes oportunidades y amenazas para agregar a las planteadas en el análisis del entorno general.

Tabla 4.12
Amenazas y oportunidades derivadas del entorno específico

Características determinantes	
Posicionamiento cada vez mayor de las universidades no presenciales, sobre todo en los estudios de máster. (ESP-A1)	AMENAZA
Porcentaje de estudiantado STEM en la Comunitat Valenciana por encima de los porcentajes de ocupación en sectores de intensidad tecnológica alta. (ESP-A2)	AMENAZA
Oferta de plazas en el SPUV limitada por la falta de financiación y por las tasas de reposición. (ESP-A3)	AMENAZA
Concentración de la oferta de las universidades privadas en la CV en las ramas de ciencias de la salud (en los estudios de grado) y de ciencias sociales y jurídicas y de ciencias de la salud (en los estudios de máster). (ESP-A4)	AMENAZA
Posicionamiento en los rankings internacionales de las universidades públicas españolas (SUPE), entre ellas de la UV. (ESP-01)	OPORTUNIDAD
Limitaciones del déficit de financiación para el SUPE a la hora de competir con las universidades mejor posicionadas en los rankings internacionales. (ESP-A5)	AMENAZA

Fuente: elaboración propia.

5

Análisis interno

El análisis interno presenta los principales recursos y capacidades de que dispone la UV para realizar las funciones que le son propias. Para facilitar la identificación de los puntos fuertes y puntos débiles, este análisis presenta muchos de los datos de manera comparativa, tanto con la media del SUV, como con la del SUE. En algunos casos, debido a la disponibilidad de los datos o a sus características, la comparación se realiza sólo con las universidades públicas, es decir, con el SPUV y el SUPE. Con la misma finalidad se presenta la evolución de los últimos años, para poder identificar las posibles tendencias de cada uno de los aspectos analizados.

Los contenidos de este análisis se organizan en dos grandes bloques:

- En el primero se plantea la revisión de las características de los principales recursos tangibles de que dispone la UV, como su personal, las infraestructuras y los recursos presupuestarios (epígrafe 5.1). También en este primer bloque se analizan aspectos intangibles de especial relevancia como el sistema de gobernanza (epígrafe 5.2). Se considera la doble singularidad de la universidad pública, por un lado, con un sistema de gobernanza en el que el personal es a la vez recurso y tiene poder de gobernanza (como votante y después mediante representación en los órganos de gobierno), y, por otro lado, con el estudiantado que es a la vez usuario del servicio público disponiendo también de ese poder de gobernanza.

A esto se une otra singularidad, como es la naturaleza de la universidad pública como entidad con personalidad jurídica propia (que le permite establecer su estrategia, elaborar sus propios Estatutos, y el resto de competencias que le atribuye el art. 3 de la LOSU), pero que presta un servicio público (art. 2 de la LOSU). Por ello, obtiene buena

parte de su financiación de los presupuestos públicos y está sometida a las normas que dicta el Estado y las comunidades autónomas (art. 38 de la LOSU). La financiación pública supone obligación de rendir cuentas (art. 39 de la LOSU), y que no haya una capacidad plena de actuar sobre parámetros clave como el precio de los productos y servicios (especialmente las tasas, que son fijadas por la Administración), mientras se está sometida a los cambios normativos nacionales o autonómicos que pueden tener incidencias importantes en las partidas de ingresos y gastos.

Además de la condición de empleado público de su personal, simultanea varios tipos de empleo público, fundamentalmente los funcionarios, cuyos derechos y garantías vienen regulados por el EBEP, y el personal laboral, cuyo marco regulador es además la legislación laboral.

Y a nivel administrativo la universidad pública en España está sometida a la aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y de manera subsidiaria: tanto de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; como de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Todo ello condiciona las posibilidades de actuación del PEUV 2023-2026 y de las LAE a desarrollar.

- En un segundo bloque del análisis interno se incluyen los epígrafes referentes a los principales resultados, tanto en la docencia como en la investigación y en la innovación y transferencia (epígrafes 5.3, 5.4 y 5.5). El propósito es conocer el posicionamiento estratégico de la UV, para identificar potenciales ventajas competitivas.

El periodo temporal analizado comprende, de manera general, desde el curso 2010-2011 al curso 2020-2021, siempre que la disponibilidad de los datos lo ha permitido. Para unificar los datos, y hacer posible su comparación, se considera el curso 2020-2021 como la última anualidad del periodo analizado.

El principal recurso de la UV son las personas. En cuanto al personal docente e investigador (PDI) hay que tener en cuenta que las categorías profesionales no son las mismas en las universidades públicas y privadas, por lo cual la comparación se realiza con las medias del SPUV y del SUPE. Del mismo modo, los colectivos de Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) y personal investigador (PI) se comparan también con las medias de las universidades públicas del Estado y de la comunidad autónoma.

A continuación, se presentan los datos referentes a las infraestructuras y al presupuesto de la UV. Las infraestructuras representan un recurso muy difícil de comparar, en primer lugar, porque no se dispone de información en los sistemas de información oficial y, además, las características de cada universidad, su dispersión o la antigüedad de los edificios dificultan esta comparación. Por esta razón, los datos que se analizan respecto a las infraestructuras corresponden únicamente a la UV.

Finalmente, los presupuestos también representan un recurso estratégico, especialmente los capítulos referentes a gastos de personal y a los ingresos por precios públicos y transferencias corrientes. En este apartado, también se presenta la comparación con las universidades públicas, tanto del SUPE como del SPUV.

El análisis de los recursos intangibles se centrará en el impacto del sistema de gobernanza y de los grupos de interés en la capacidad de gestión. No se dispone de más información sobre otros aspectos intangibles relevantes, como hubiese sido la percepción que se tiene sobre la UV en comparación con el conjunto de las universidades del SUE y del SUV, de forma que esta imagen pública sólo se podría deducir de manera indirecta de algunos de los resultados que se presentan en los epígrafes 5.3, 5.4 y 5.5 (aunque no es ese el único propósito de su revisión).

Respecto a esos resultados, el criterio general del alcance temporal de los datos utilizados es proporcionar la mayor evolución y actualización posible de los datos, dependiendo de su disponibilidad en cada caso concreto.

En el apartado de resultados en la docencia, los datos presentados pertenecen a diferentes fuentes, entre ellas el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), Sis-

tema de Información de las Universidades Valencianas Públicas (SIUVP) y el propio sistema de información de la UV. El periodo reflejado comprende desde el curso 2012-2013 al 2021-2022, dependiendo de la disponibilidad de los datos. También se dispone del informe del IVIE *“Análisis estratégico de la UV – Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Docencia”* de 2019.

En los apartados de resultados en investigación y en innovación y transferencia, los datos donde se indica como fuente la Observatorio IUNE son de las anualidades 2011 a la última fecha en la que existen datos disponibles para cada magnitud. La fuente de los datos de PDI por área de conocimiento es el *datawarehouse* de la UV, y las anualidades analizadas van de 2017 a 2020. Por último, las acciones de investigación de la UV corresponden a las anualidades 2018 a 2021. También se utilizan los informes del IVIE *“Análisis estratégico de la UV – Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Investigación”* y *“Análisis estratégico de la UV – Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV – Innovación y Transferencia”*, de 2019 ambos.

En definitiva, los criterios de elaboración de este análisis son, en primer lugar, la utilización de fuentes de datos oficiales, fiables y contrastadas y, en segundo lugar, la de proporcionar la máxima información posible, de manera comparativa y con criterios lo más homogéneos posible.

5.1 Recursos y capacidades

El enfoque de Recursos y Capacidades es una teoría de *management* cuyo axioma principal es la importancia de las potencialidades propias de la organización como soporte para la elección de las LAE. Para ello, las LAE deben buscar ventajas competitivas a partir de convertir los recursos en capacidades con las que conseguir sus propósitos. Los recursos son el conjunto de activos disponibles y las capacidades son las habilidades colectivas que permiten, o no, conseguir los propósitos organizativos a partir de esos recursos.

En un entorno como el actual, calificable como VUCA según lo concluido en el apartado 4.1.7, la estrategia a seguir será más solvente si busca el éxito a partir de conocer bien sus recursos reales y las capacidades que generan, que si se plantea intentar una transformación inasequible o utópica. Aparece el principio general de gestión para un cambio y mejoras factibles.

En enfoque de recursos y capacidades se plantea la siguiente secuencia de análisis (Grant, 1991):

1. La organización identifica y analiza sus recursos principales, de manera comparada con su entorno de referencia, y analiza si es posible realizar un mejor uso de esos recursos.
2. Se identifican después las capacidades. Es decir, a partir de los recursos, se debe evaluar qué se puede hacer de forma más eficiente, así como la complejidad de gestionar o trabajar en la mejora de esa capacidad.
3. Evaluar si las capacidades se pueden explotar de manera favorable por la organización (UV), y por tanto son potenciales fuentes de ventaja competitiva sostenible.
4. Por último, incorporar todas las conclusiones del análisis de recursos y capacidades al proceso de análisis estratégico para determinar las fortalezas y debilidades con las que decidir cuál o cuáles son las mejores LAE a desarrollar.

5.1.1 Personal de la Universitat de València

El personal de la UV se compone básicamente de tres categorías, con diferentes características y funciones:

- Personal docente e investigador (PDI).
- Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS).
- Personal investigador (PI), que incluye al personal empleado investigador (PEI) y el personal técnico de soporte a la investigación (PTA).

La evolución del número de personas de estos colectivos muestra un ligero incremento en los últimos años, especialmente el PI, como se observa en la [Tabla 5.1](#).

Si se compara el crecimiento del periodo con las medias del SUE, SUPE, SUV y SPUV, se observa que el incremento de la UV es ligeramente superior al resto en el período 2020-2021 respecto al 2015-2016. [\[Tabla 5.2\]](#)

El crecimiento superior de la UV a la media del SPUV en PDI y PTGAS está en concordancia con su evolución en el número de estudiantes matriculados (también con un crecimiento en el período superior al SPUV).

Analizando esta evolución por colectivos, se observa que el crecimiento del PDI de la UV se sitúa en el mismo porcentaje que la media del SUE, y por encima del SPUV. Respecto al PTGAS la UV ha tenido un incremento superior a la media del SUE y del SPUV, sin a llegar a la media del SUV, y en cuanto al PI el crecimiento es bastante similar en todos los casos. [\[Tabla 5.3\]](#)

Respecto al PTGAS, hay que tener en cuenta que, aunque el crecimiento del periodo ha sido superior en la UV, la ratio PDI/PTGAS, que indica la proporción entre el número de PDI y de PTGAS, es superior al resto. Lo que indica que el número de PTGAS de la UV es inferior en relación con el número de PDI al compararse con el resto del sistema. [\[Tabla 5.4\]](#)

Tabla 5.1
Evolución del personal de la UV

Personal de la UV	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Incremento período
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%

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Tabla 5.2
Evolución del personal del SUE, SUPE, SUV, SPUV y UV

Total	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Incremento período
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%

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Tabla 5.3
Evolución del personal del SUE, SPUV y UV por colectivo

PDI Total	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Incremento período
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	Incremento período
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	Incremento período
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%

Estudiantes matriculados	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Incremento período
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%

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Tabla 5.4
Comparación de la ratio 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

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Tabla 5.5
Evolución de la plantilla joven de PDI del SUPE, SPUV y UV

Plantilla joven (<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%

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Tabla 5.6
Evolución de la plantilla de PDI en proceso de jubilación del SUPE, SPUV y UV

Plantilla en proceso de jubilación (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%

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Personal docente e investigador (PDI)

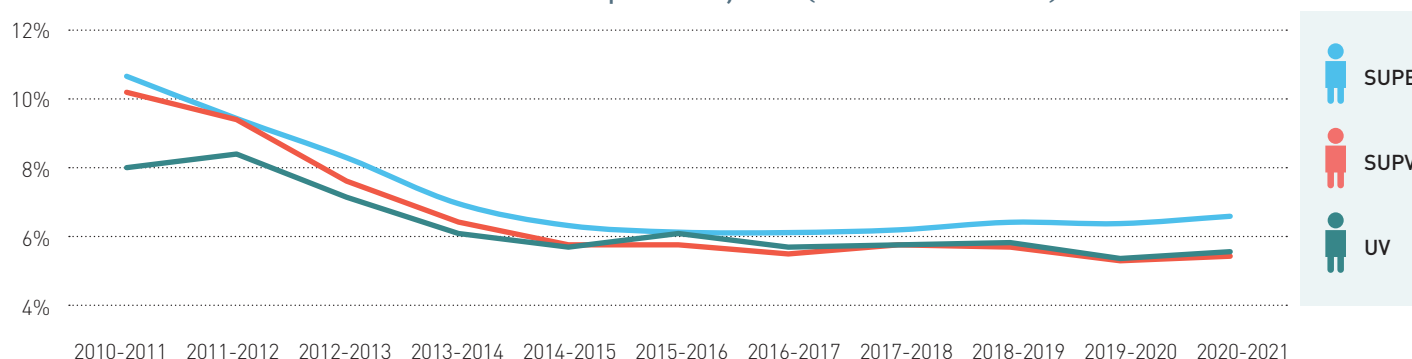
En cuanto al perfil de la plantilla por colectivos, en el caso del PDI se analiza, como uno de los aspectos importantes, la edad de la plantilla. Se observa una caída de la plantilla de menos de 35 años, y un aumento del porcentaje de plantilla con más de 60 años. Esa situación es común para todo el SUPE, debido principalmente al largo período de recortes en las tasas de reposición.

Como se ha comentado, para analizar la edad de la plantilla de PDI se considera la evolución de dos indicadores: plantilla joven (porcentaje de PDI menor de 35 años) y

plantilla en proceso de jubilación (porcentaje de PDI de 60 a 66 años). [Tabla 5.5 y Tabla 5.6]

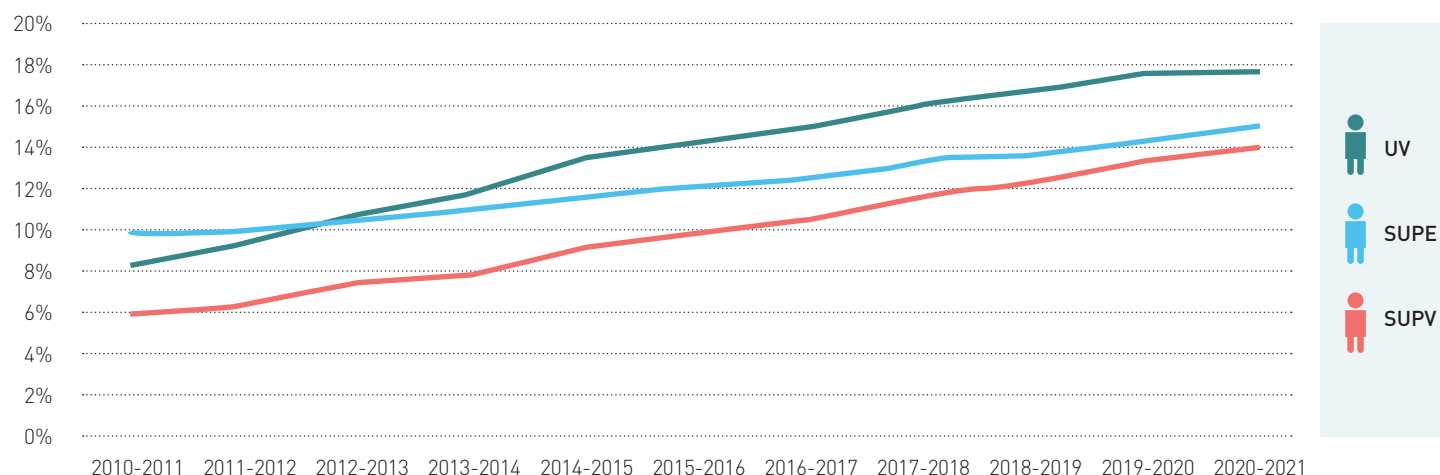
Respecto a la plantilla joven, el porcentaje en la UV es inferior a la media del SUPE, pero todavía más significativo es el hecho de que en 11 años pasa de representar el 8% de la plantilla a tan solo el 5,5%. Ocurre lo contrario con la plantilla en proceso de jubilación, que pasa del 9,6% al 17,7% de la plantilla total, situándose por encima de la media nacional y autonómica. Estos datos indican que la plantilla de la UV está cada vez más envejecida y la tendencia de reposición de plantilla joven es insuficiente para cubrir la plantilla en proceso de jubilación si no se adoptan medidas. [Figura 5.1 y Figura 5.2]

Figura 5.1
Evolución de la plantilla joven (menor de 35 años)



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Figura 5.2
Evolución de la plantilla en proceso de jubilación (de 60 a 66 años)



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Tabla 5.7
Evolución del porcentaje de funcionarios 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
Funcionario	2.040	2.073	2.048	1.998	1.950	1.885	1.848	1.874	1.901	1.905	1.883
Contratado	1.938	2.072	1.788	1.775	1.919	2.154	2.299	2.322	2.414	2.538	2.551
Eméritos	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
%funcionarios	51,0%	49,7%	53,0%	52,5%	49,9%	46,2%	44,1%	44,3%	43,6%	42,4%	42,0%

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Tabla 5.8
Evolución del número medio de sexenios del cuerpo docente universitario (CDU) del SUPE, SPUV y 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

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

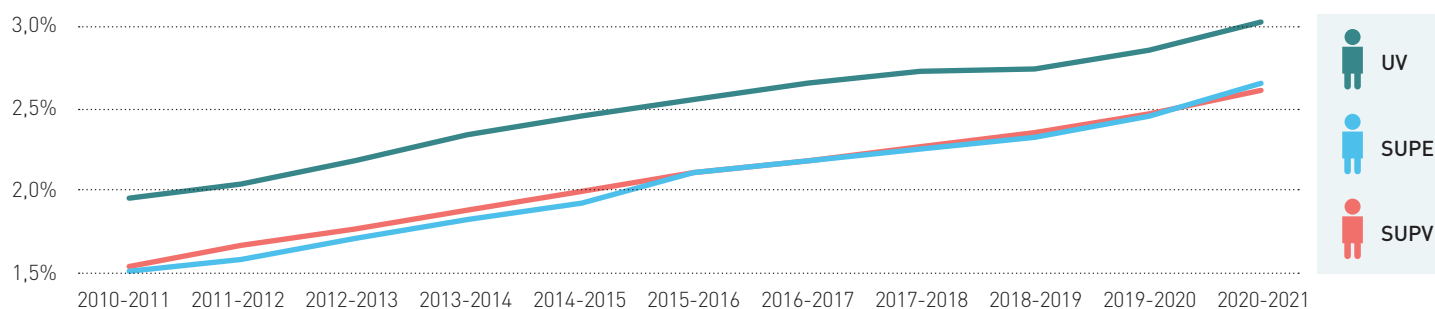
Otro aspecto relevante y relacionado con lo anterior es la tasa de temporalidad. Al tener un aumento de número de estudiantes matriculados superior a la media del SPUV, mientras se producían las restricciones de las tasas de reposición de los empleados públicos, el efecto más destacado fue el recurso a personal asociado y la progresiva reducción del PDI funcionario (desde un 51% en el curso 2010/2011 a un 42% en el 2020/2021). [Tabla 5.7]

Sin embargo, y pese a los datos comentados, la capacidad investigadora no sólo se mantiene, sino que mejora respecto a las medias del SPUV y del SUPE.

La Tabla 5.8 presenta la evolución del número medio de sexenios del cuerpo docente universitario (CDU) de la UV, así como la comparación de este indicador con las medias del SUE y el SPUV. Es esta una fortaleza importante de la UV que se incorporará al DAFO.

Figura 5.3

Media de sexenios por profesor del cuerpo docente universitario del SUPE, SPUV y UV



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Tabla 5.9

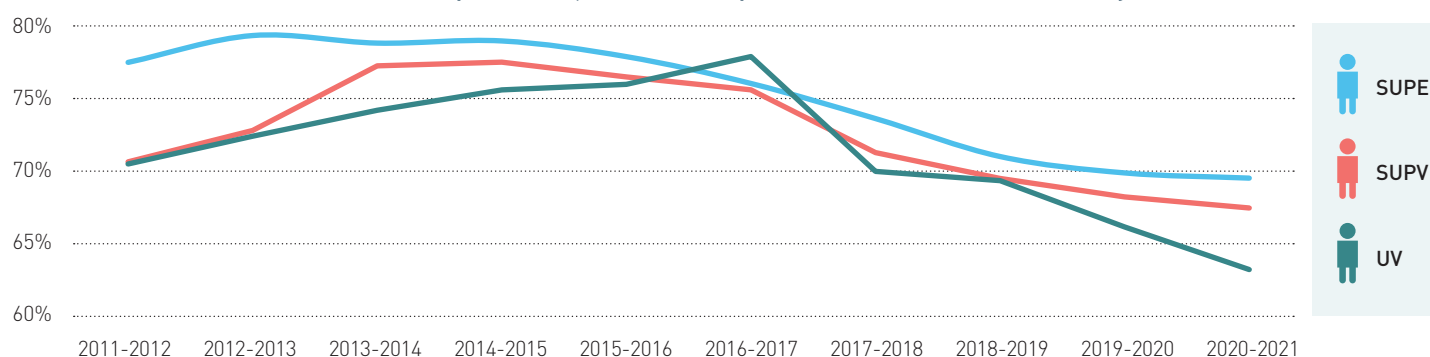
Evolución de la plantilla de PTGAS del SUPE, SPUV y UV

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

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Figura 5.4

Evolución del porcentaje de PTGAS permanente del SUPE, SPUV y UV



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

No sólo se observa una tendencia positiva, con un incremento del 50% en el periodo de 11 años para la UV, sino que también destaca el hecho de que se mantiene la superioridad en la media de sexenios del CDU de la UV respecto a la media del SUPE y a la del SPUV en todo el periodo analizado. [Figura 5.3]

Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS)

Respecto al PTGAS, la evolución de la plantilla del PTGAS de la UV en los últimos 10 años mantiene una tendencia ligeramente superior a la del SUPE y el SPUV, marcada

como se ha comentado por el mayor crecimiento también del número de estudiantes. [Tabla 5.9]

No obstante, igual que ocurre en la plantilla de PDI, la evolución del PTGAS permanente tiene una tendencia decreciente, debido fundamentalmente al impacto de la crisis económica iniciada en 2008 y la drástica reducción de la tasa de reposición de efectivos. El resultado ha sido la reducción del PTGAS permanente de las universidades, con la precariedad laboral que lleva asociada. Además, el porcentaje de PTGAS permanente de la UV se sitúa por debajo de los porcentajes del SUPE y del SPUV, pasando del 70,5% al 63,2% durante el periodo analizado. [Figura 5.4]

Personal de investigación

Como tercer colectivo dentro del personal de las universidades públicas, se analiza también la situación del personal de investigación. El PI de las universidades está formado por:

1. Investigadores (docentes con actividad investigadora más personal investigador).

Docentes con actividad investigadora (PDI investigador): funcionarios con plena capacidad docente e investigadora (catedráticos y profesores titulares de universidad) así como catedráticos y profesores titulares de escuelas universitarias en posesión del título de doctor y personal contratado con tareas de investigación (ayudantes, contratados doctor, ayudantes doctor, lectores doctor, visitantes doctor).

Personal investigador (PEI): investigadores de convocatorias públicas competitivas, investigadores del artí-

culo 83 con cargo a proyectos y grupos de investigación y otros investigadores empleados por las universidades para el desarrollo de proyectos de investigación.

2. Técnico de apoyo a la investigación (PTA): personal técnico de apoyo que participa en la I+D+i con tareas científicas y técnicas, con la supervisión de los investigadores.

3. PTGAS de investigación: profesional y asistente o auxiliar de apoyo a la investigación, incluye el personal de oficinas, cualificado y sin cualificar, de oficina y secretaría que participa en la I+D+i.

El **personal en investigación no clasificado** es aquel que no se ha especificado si es investigador o técnico de apoyo a la investigación.

En la **Tabla 5.10** se presenta la evolución del personal investigador del SUPE, del SPUV y de la UV.

Tabla 5.10
Evolución del personal de investigación del SUE, del SPUV y de la UV por tipos

SUPE	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	% total 20-21
Docentes con actividad 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%
Técnicos de apoyo (PTA)	4.915	5.868	6.561	6.221	6.499	6.875	7,9%
Otro personal de apoyo (PTGAS)	2.374	2.415	2.411	2.547	2.708	2.620	3,0%
PI sin clasificar	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
Docentes con actividad 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%
Técnicos de apoyo (PTA)	1.181	1.232	1.105	996	1.113	1.131	10,6%
Otro personal de apoyo (PTGAS)	424	416	462	469	477	463	4,3%
PI sin clasificar	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
Docentes con actividad 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%
Técnicos de apoyo (PTA)	315	311	299	298	342	338	8,3%
Otro personal de apoyo (PTGAS)	269	253	271	267	285	271	6,6%
Total	3.631	3.753	3.755	3.848	3.986	4.083	100,0%

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIUI). Ministerio de Universidades.

Tabla 5.11
Evolución del PI total del SUE, SPUV y la 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

Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Si se compara la tendencia del periodo con el SUPE y el SPUV, se observa un crecimiento similar del PI total, aunque el crecimiento del PEI es superior en el SPUV y el del PTA en el SUPE. [Tabla 5.11]

De todos los datos analizados, se obtienen varias conclusiones relevantes sobre perfil de los recursos humanos de la UV y las potenciales capacidades que se pudiesen derivar de sus características:

- En tamaño de plantilla, la UV supone el 36,66% del SPUV. Por colectivos la plantilla de PDI es el 38% del SPUV, la de PI también es el 38%, pero en número de PTGAS la UV es el 33,31%.
- Este parámetro, junto con otros que evidencian el tamaño de la UV dentro del SPUV, le da un potencial valor de fuerza de influencia ante los agentes económicos y políticos.
- La plantilla de PTGAS, en relación con el número de PDI, es inferior a la de cualquier otra universidad del SPUV, y que las medias del SUE, SUPE y SUV. El PTGAS precisamente es un colectivo clave para las tareas de gestión dentro de la institución.
- La plantilla de PDI en la UV es una plantilla envejecida y con tasas de temporalidad muy superiores a las tasas técnicas. Con una tendencia de reposición insuficiente.
- Pero tiene ratios de capacidad investigadora, en términos de sexenios por profesor/a, mejores que la media que el SUPE y que el SPUV. Indicador del nivel de calidad del PDI de la UV.
- La plantilla de PTGAS tiene tasas de temporalidad algo inferiores a las del PDI, pero superiores a la media del SUPE y del SPUV.

- La plantilla crece en todo el Sistema Universitario Público (tanto a nivel estatal, como autonómico), por encima del número de estudiantes.

De todo ello, se identifican las siguientes fortalezas y debilidades a la Tabla 5.12.

Tabla 5.12
Fortalezas y debilidades relativas a los recursos humanos de la UV

Situaciones clave	
El tamaño estructural de la UV fortalece su potencial capacidad de influencia. (RH-F1)	FORTALEZA
Menor peso del PTGAS dentro de la estructura de personal que la media del SPUV. (RH-D1)	DEBILIDAD
Plantilla de PDI envejecida y con tasas de temporalidad muy superiores a las tasas técnicas. Y con tendencia de reposición insuficiente. (RH-D2)	DEBILIDAD
Mejores ratios en la capacidad investigadora, medida por la media de sexenios por profesor/a, que el SUPE y el SPUV. (RH-F2)	FORTALEZA
Plantilla de PTGAS con tasas de temporalidad superiores a las medias del SPUV y del SUPE. (RH-D3)	DEBILIDAD

Fuente: elaboración propia.

5.1.2 Infraestructuras

En este apartado se presenta la información relativa a los espacios e infraestructuras de la UV. La principal fuente de datos es el Informe sobre Espacios e Infraestructuras de la UV, actualizado a 1 de junio 2023.

Las infraestructuras de la UV en el momento de formulación del PEUV 2023-2026 se enumeran en la **Tabla 5.13**.

En la **Tabla 5.14** se detalla la distribución por campus de los espacios de usos docente o investigador. Se observa como el mayor número de aulas se encuentra en el campus de Tarongers, con 261 aulas que representan un total de 24.458 m², mientras que los laboratorios se encuentran mayoritariamente en el campus de Burjassot, con un total de 619 laboratorios que ocupan 29.482 m².

Además, en los edificios y la superficie construida, hay que tener en cuenta otras infraestructuras que representan un elevado coste de mantenimiento para la UV, y que son clave para el correcto uso de los espacios, como por ejemplo los ascensores, terrazas, centros de transformación, grupos electrógenos, calderas, centrales de incendios, climatizaciones, etc.

Tabla 5.13
Principales infraestructuras de la UV

Edificios	108
Aulas, aulas de prácticas e informáticas	726
Seminarios	138
Laboratorios	1.297
Ascensores	191
Terrazas	578
Centros de transformación	37
Grupos electrógenos	21
Calderas	22
Centrales de incendios	70
Equipos de climatización ⁴	194

Fuente: Catálogo de espacios de la UV (CEUV).

Tabla 5.14
Aulas, laboratorios y seminarios de la UV por campus

AULAS Y AULAS DE PRÁCTICAS	Espacios	Superficie útil (m ²)
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	195	19.474,75
CAMPUS BURJASSOT	130	11.528,79
CAMPUS DELS TARONGERS	261	24.458,01
OTROS ESPACIOS	46	4.028,11
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	3	148,26
Total	635	59.637,92
AULAS INFORMÁTICAS	Espacios	Superficie útil (m ²)
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	32	2.475,99
CAMPUS BURJASSOT	25	1.544,02
CAMPUS DELS TARONGERS	30	2.815,62
OTROS ESPACIOS	4	289,34
Total	91	7.124,97
SEMINARIOS	Espacios	Superficie útil (m ²)
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	46	1.749,64
CAMPUS BURJASSOT	44	1.849,75
CAMPUS DELS TARONGERS	33	1.246,02
OTROS ESPACIOS	7	353,13
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	8	420,83
Total	138	5.619,37
LABORATORIOS	Espacios	Superficie útil (m ²)
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	332	10.625,64
CAMPUS BURJASSOT	619	29.482,30
CAMPUS DELS TARONGERS	32	1.457,98
OTROS ESPACIOS	21	1.148,87
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	293	12.332,40
Total	1.297	55.047,00

Fuente: Catálogo de espacios de la UV.

[4] No se han tenido en cuenta los equipos individuales.

Tabla 5.15
Otras infraestructuras por campus

ASCENSORES	Espacios	Superficie útil (m²)	Capacidad
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	65	124,07	542
CAMPUS BURJASSOT	43	88,24	432
CAMPUS DELS TARONGERS	54	191,58	597
OTROS ESPACIOS	17	26,93	118
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	12	32,19	169
Total	191	463,01	1.858
TERRAZAS	Espacios		
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	188		
CAMPUS BURJASSOT	159		
CAMPUS DELS TARONGERS	150		
OTROS ESPACIOS	40		
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	41		
Total	578		
CENTROS DE TRANSFORMACIÓN	Espacios	Potencia (kwa)	
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	12	15.560	
CAMPUS BURJASSOT	7	8.800	
CAMPUS DELS TARONGERS	11	22.390	
OTROS ESPACIOS	5	4.370	
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	2	5.260	
Total	37	56.380	
GRUPOS ELECTRÓGENOS	Espacios	Potencia (kw)	
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	12	15.560	
CAMPUS BURJASSOT	7	8.800	
CAMPUS DELS TARONGERS	11	22.390	
OTROS ESPACIOS	5	4.370	
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	2	5.260	
Total	1.297	55.047,00	
CALDERAS ⁵	Espacios	Potencia (kw)	
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	10	6.360.9	
CAMPUS BURJASSOT	3	10.571	
CAMPUS DELS TARONGERS	2	9.443	
OTROS ESPACIOS	4	1.511	
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	3	3.505	
Total	22	31.390,90	
CENTRALES DE INCENDIOS	Espacios		
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	20		
CAMPUS BURJASSOT	13		
CAMPUS DELS TARONGERS	21		
OTROS ESPACIOS	9		
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	7		
Total	70		
CLIMATIZACIÓN ⁶	Espacios	Potencia (kw)	
CAMPUS BLASCO IBAÑEZ	65	3.870	
CAMPUS BURJASSOT	10	8.679.3	
CAMPUS DELS TARONGERS	92	10.345	
OTROS ESPACIOS	14	1.734	
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	13	2.360	
Total	194	26.988.3	

Fuente: Catálogo de espacios de la UV.

[5] Se consideran como espacios de calderas, las salas de calderas catalogadas como tal en el CEUV.

[6] Se consideran como espacio de climatización, las salas de climatización catalogadas como tal en el CEUV.

Tabla 5.16
Consumo de agua, gas y electricidad por campus

CONSUMOS DE AGUA, GAS Y ELECTRICIDAD	Consumo de agua (m³)	Consumo de gas (kWh)	Consumo de electricidad (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
OTROS CAMPUS	11.113	914.944	2.284.296
PARQUE CIENTÍFICO	40.788	754.263	9.771.258
Total	215.576	22.213.799	47.381.513

Fuente: Informe sobre Espacios e infraestructuras de la UV, marzo 2022, Servicio de Análisis y Planificación.

Tabla 5.17
Número de edificios, superficie útil y construida por campus

CAMPUS	Edificios	Superficie útil (m²)	Superficie construida (m²)
CAMPUS BLASCO IBÁÑEZ	25	193.328	241.806
CAMPUS BURJASSOT	30	147.923	165.632
CAMPUS DELS TARONGERS	18	165.159	190.408
OTROS ESPACIOS	21	41.332	52.630
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	14	45.123	51.602
Total	108	592.850	702.078

Fuente: Catálogo de espacios de la UV.

En la **Tabla 5.15** se presentan la distribución por campus de este otro grupo de espacios.

En la **Tabla 5.16** se presentan los consumos de agua, gas y electricidad que estas infraestructuras suponen en cada campus.

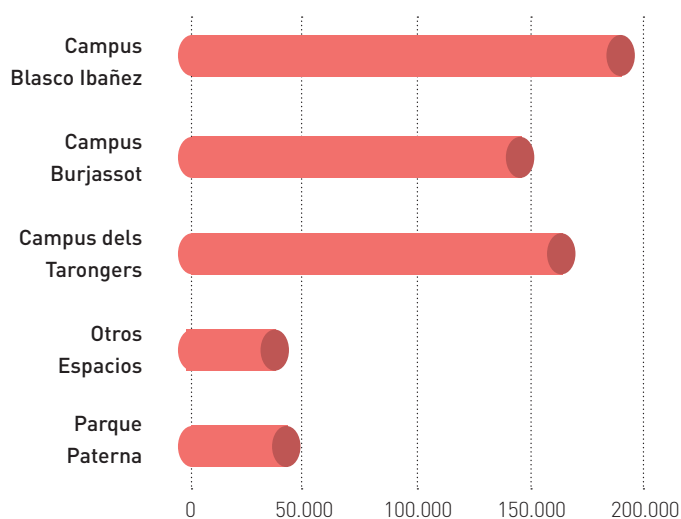
Todas estas infraestructuras representan un gasto muy elevado por su mantenimiento, pero también un importante recurso para el desempeño de las funciones principales de la UV. A continuación, se presentan algunos datos agregados sobre espacios, instalaciones e infraestructuras de la UV.

La superficie construida total de la UV es de más de 700.000 m², con una superficie útil de casi 600.000 m², distribuidos en 108 edificios, y en diferentes localidades como Valencia, Burjassot, Paterna, Ontinyent, y Aras de los Olmos (observatorio astronómico). [**Tabla 5.17 y Figura 5.5**]

Entre este elevado número de edificios existe una importante variedad y antigüedad. Muchos de ellos tienen necesidades específicas en cuanto a su mantenimiento: edificios históricos como la Nau, facultades con laboratorios y equipos

de investigación de alta tecnología, bibliotecas con incunables y documentos históricos, instalaciones deportivas, el Jardín Botánico, etc.

Figura 5.5
Superficie útil por campus



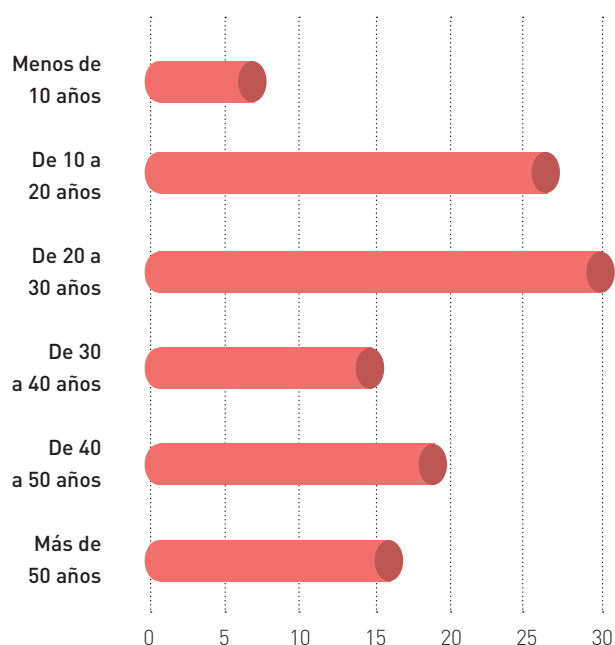
Fuente: Catálogo de espacios de la UV.

Tabla 5.18
Número de edificios por antigüedad y campus

Antigüedad	Blasco Ibáñez	Burjassot	Tarongers	Otros campus	Paterna	Total
Menos de 10 años	1	2	0	1	2	6
De 10 a 20 años	3	4	11	2	6	26
De 20 a 30 años	2	3	7	11	6	29
De 30 a 40 años	9	5	0	0	0	14
De 40 a 50 años	1	16	0	1	0	18
Más de 50 años	9	0	0	6	0	15
Total	25	30	18	21	14	108

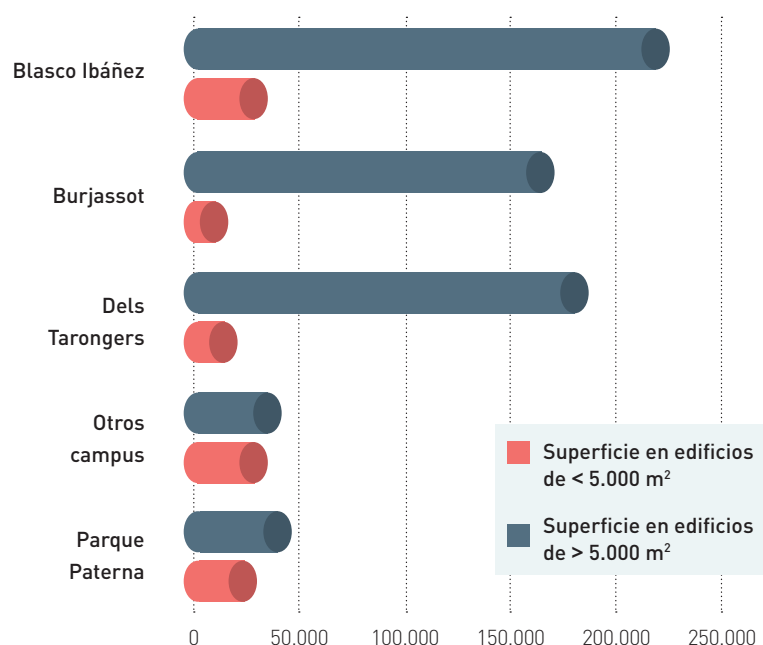
Fuente: Catálogo de espacios de la UV.

Figura 5.6
Número de edificios por antigüedad



Fuente: Catálogo de espacios de la UV.

Figura 5.7
Superficie construida según las dimensiones de los edificios



Fuente: Catálogo de espacios de la UV.

Tabla 5.19
Número de edificios y superficie construida según las dimensiones de los edificios

Campus	Edificios	Nº. edificios < 5.000 m²	Nº. edificios > 5.000 m²	Superficie en edificios de < 5.000 m²	Superficie en edificios 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
OTROS ESPACIOS	21	18	3	25.201	27.429
PARQUE CIENTÍFICO PATERNA	14	10	4	20.155	31.447
Total	108	63	46	98.486	603.592

Fuente: Catálogo de espacios de la UV.

La fecha de construcción de los edificios es un factor fundamental respecto a los gastos de mantenimiento que se generan, a pesar de que el edificio se haya reformado o remodelado. Según la antigüedad de la construcción, la UV tiene la distribución que se detalla en la **Tabla 5.18** y **Figura 5.6** de sus edificios.

Otra cuestión a considerar es el tamaño de los edificios. El 86% de la superficie construida en la UV corresponde a edificios de grandes dimensiones, de más de 5.000 m². En la tabla siguiente se presenta el número de edificios y la superficie construida por campus, según sus dimensiones. **[Tabla 5.19 y figura 5.7]**

Para realizar una aproximación al coste de mantenimiento de estos espacios se toma como referencia el documento “Mantenimiento de edificios” de la Escuela Politécnica Superior de Edificación de Barcelona (EPSEB). En las conclusiones de este documento se presentan unos valores de referencia de los costes de mantenimiento según el uso del edificio, que actualizados con la variación del Índice general de Precios al Consumo (IPC) del Instituto Nacional de Estadística (INE), desde enero de 2010 a abril de 2022, quedan de la siguiente manera:

- Edificios docentes o culturales con apertura al público: 22,99 €/m².
- Edificios de oficinas: 15,32 €/m².

En la **Tabla 5.20** se presenta la superficie construida de cada tipo en la UV y la valoración de su coste de mantenimiento.

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.

Pero todo este patrimonio cuyo mantenimiento recae exclusivamente sobre los propios presupuestos de la UV, es a su vez un activo de gran valor para la UV, pero también para el conjunto de la sociedad valenciana.

La UV dispone de edificios e infraestructuras catalogados como bienes de interés cultural (BIC) o como bienes de relevancia local (BRL), a disposición de la comunidad universitaria pero también del conjunto de la sociedad valenciana (que recurre a ellos para la realización de múltiples actividades).

En este sentido, el patrimonio de la UV es una clara fuente de ventaja competitiva (inalcanzables muchos de ellos para el resto del SUV) y por ello se considera una fortaleza de la UV. Destacan algunos edificios e infraestructuras singulares, como:

- Edificio de La Nau: espacio histórico declarado de interés cultural. (BIC)
- Jardín Botánico: espacio histórico declarado de interés cultural. (BIC)
- Edificio de Rectorado. (BRL)
- Facultad de Medicina y Odontología. (BRL)
- Facultad de Psicología y Logopedia. (BRL)
- Facultad de Geografía e Historia. (BRL)
- Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. (BRL)
- Colegio Mayor Lluís Vives. (BRL)
- Palacio Cerveró. (BRL)
- Equipos científicos de investigación de alta tecnología.
- Bibliotecas históricas, con incunables y documentos históricos.
- Instalaciones deportivas.
- Etc.

Como una cuestión relevante, es necesario considerar la falta de ayudas y de consideración por parte de las Administraciones Públicas para compensar los recursos extraordinarios que supone el mantenimiento de este tipo de infraestructuras, o las dificultades y limitaciones en los procesos de trámites y licencias cuando se consiguen ayudas diversas para la inversión en infraestructuras.

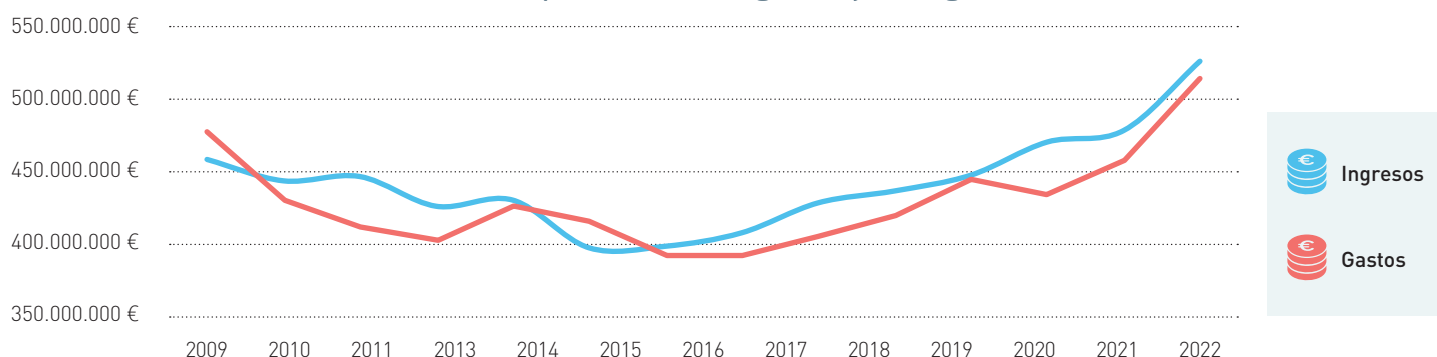
Esto, que ocurre no sólo en las infraestructuras con protección patrimonial sino en todas las demás actuaciones, supone una enorme lentitud de cualquier proceso de construcción de nuevas infraestructuras o de obras de reposición,

Tabla 5.20
Aproximación al coste de mantenimiento de los edificios de la UV

Tipo de espacio	Superficie construida	Coste/m ²	Coste total
Superficie construida de uso docente o cultural	632.927	22,99 €	14.550.991,73 €
Superficie construida de uso administrativo	69.151	15,32 €	1.059.393,32 €
Total	702.078		15.610.385,05 €

Fuente: Informe sobre Espacios e Infraestructuras de la UV, marzo 2022, Servicio de Análisis y Planificación.

Figura 5.8
Evolución de la liquidación de los gastos y los ingresos de la UV



Fuente: Documentos de Cuentas Anuales de la Universitat de València.

mantenimiento y mejora de las actuales. La ley de contratos del sector público (LCSP), establece toda una serie de garantías que alargan el proceso de cualquier actuación que se necesite acometer. Pero, además, el efecto embudo de los servicios municipales en el tema de licencias, o incluso la autorización del servicio de patrimonio en actuaciones sobre edificios calificados como bienes de relevancia local (BRL), o bienes de interés cultural (BIC), son un grave problema a la hora de dar respuesta a las necesidades concretas. Además de suponer un problema añadido a la hora de concurrir a fondos europeos de financiación para infraestructuras, por la dificultad de cumplir los plazos de justificación que se precisan. [Tabla 5.21]

Tabla 5.21
Fortalezas y debilidades
relativas a las Infraestructuras

Situaciones clave	
El tamaño y el valor del patrimonio de la UV alcanza una dimensión que se corresponde con su peso e importancia dentro del SPUV. (INF-F1)	FORTALEZA
Antigüedad de las infraestructuras de la UV. (INF-D1)	DEBILIDAD
Déficit de mantenimiento preventivo a causa de la deficiente financiación de la Generalitat. (INF-D2)	DEBILIDAD
Dificultad para las intervenciones estructurales por la burocracia y la falta de respuestas ágiles en licencias municipales, sistemas de contratación de la LCSP. (INF-D3)	DEBILIDAD

Fuente: elaboración propia.

5.1.3 Presupuesto

El factor condicionante clave para la definición del PEUV 2023-2026 es el presupuesto que debe darle cobertura.

La evolución presupuestaria de la UV está totalmente condicionada por el presupuesto de ingresos que, a su vez, viene marcado por las transferencias que se reciben de la Generalitat, sobre todo de las transferencias corrientes. Los gastos se ajustan a unos ingresos que durante más de una década se caracterizan por los recortes y por el desfase, cada vez mayor, de la financiación que recibe cada universidad pública respecto a su verdadero peso dentro del SPUV.

En el caso de la UV, la revisión conjunta de ingresos y gastos se recoge en las Figuras 5.8 y 5.9.

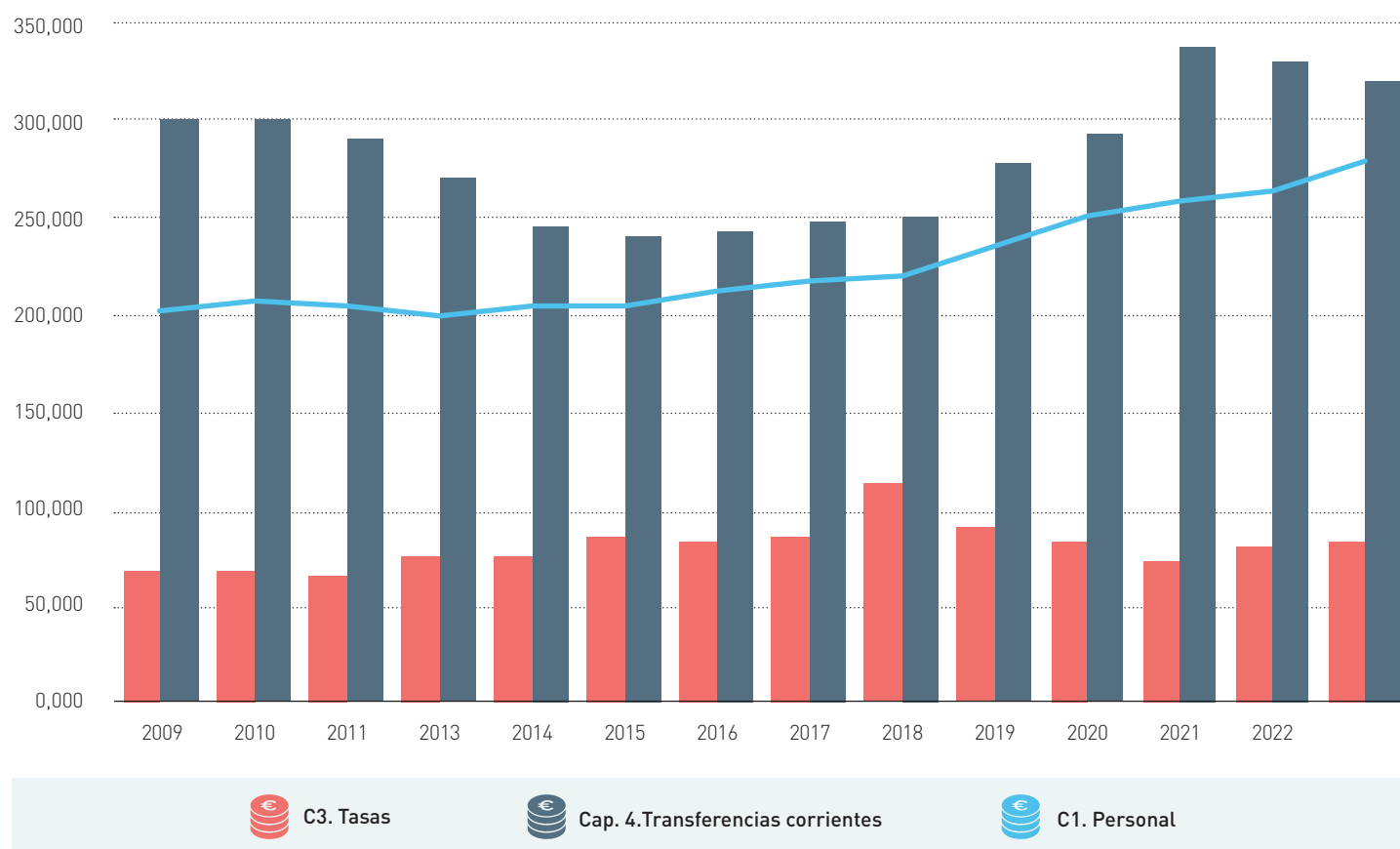
Respecto a los gastos, se observa un crecimiento considerable de los gastos de personal, que en 14 años pasando de 204 millones de euros a 279 millones, básicamente por las subidas salariales que se establecen por el gobierno de España cada año para los empleados públicos y por la evolución natural de los costes CNEA del capítulo 1⁷.

Al analizar la evolución del presupuesto en el período 2009-2021, es importante aclarar las distorsiones de ciertos hechos coyunturales (como los 45 millones de euros que se recibieron de la Generalitat en 2022 para el pago de la amortización de los bonos del Plan de Inversiones de 1997, que aumentan la cifra de gastos y de ingresos en ese importe de manera artificial).

[7] Costes generados por los Cambios Normativos Estatales y Autonómicos que inciden en los costes de capítulo 1 de las universidades públicas.

Figura 5.9

Evolución de los gastos de personal, ingresos por tasas y por transferencias corrientes de la liquidación de los presupuestos de la UV



Fuente: Documentos de Cuentas Anuales de la Universitat de València.

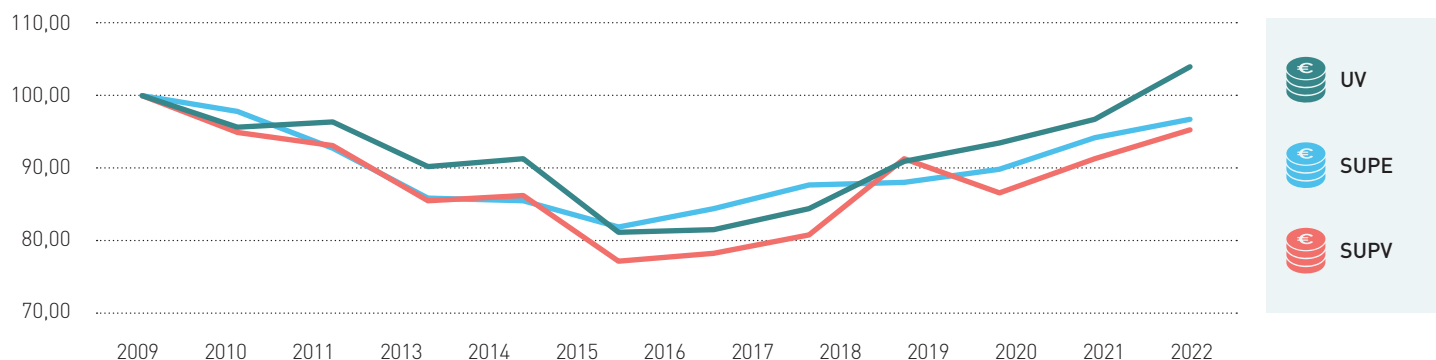
En cuanto a los ingresos, los precios públicos aumentaron considerablemente durante la primera mitad del periodo (de 2009 a 2014) representando en 2014 el 23,5% de los ingresos. En la segunda mitad del periodo analizado, se produjo la disminución de los ingresos por tasas, lo que supuso que en 2022 los ingresos por precios públicos representaron tan solo el 15,2% del total de ingresos. El importe de las transferencias sufrió un recorte muy significativo entre 2010 y 2019, aunque en 2020 recuperó los valores absolutos del inicio del periodo. Hay que tener en cuenta que estos datos representan los valores de cada anualidad en euros corrientes, sin aplicar ninguna actualización del valor mediante coeficientes que corrijan la influencia de la inflación de cada periodo.

Si se compara la evolución del presupuesto de la UV con el resto de universidades de sistema público español y valenciano, se observa una tendencia de crecimiento de los ingresos en la UV a partir de 2018.

El año 2020 es singular porque se producen dos hechos puntuales que elevan de forma coyuntural el presupuesto de ingresos de ese ejercicio. La pandemia de la covid-19 activó ese año los fondos para ayudas covid-19 del Gobierno de España, de los cuales la UV consiguió recibir 9,7 millones gracias a su diligencia para tramitar las solicitudes y justificar gastos. Por otro lado, por interés presupuestario de la Generalitat en los últimos días del ejercicio 2020, la UV recibió por anticipado 20,8 millones de la anualidad del convenio de deuda programada para el ejercicio 2021. Ambas situaciones justifican en gran medida los cambios del ejercicio 2019 a 2020 en el caso de la UV y en el caso del SPUV.

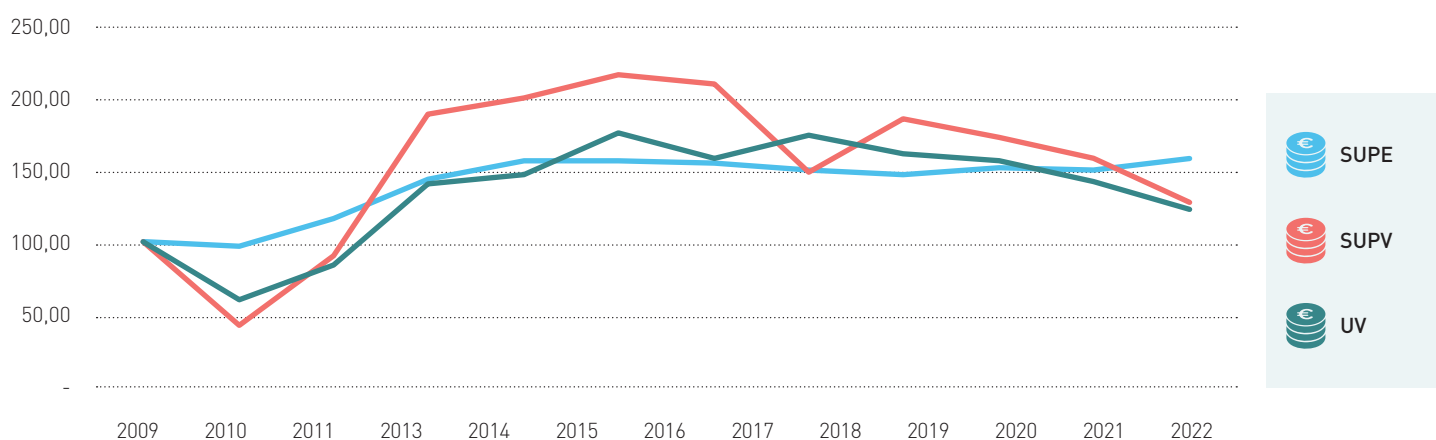
Otro aspecto resaltable, relacionado con lo comentado, es la falta de control de la UV para la gestión de su tesorería. La Generalitat transfiere las mensualidades de la transferencia ordinaria y el resto de pagos por transferencia, según sus intereses y posibilidades. Cuando recibe dinero de algún FLA extraordinario se abonan de golpe varios pagos,

Figura 5.10
Evolución de los ingresos del SUPE, SPUV y UV en base 100



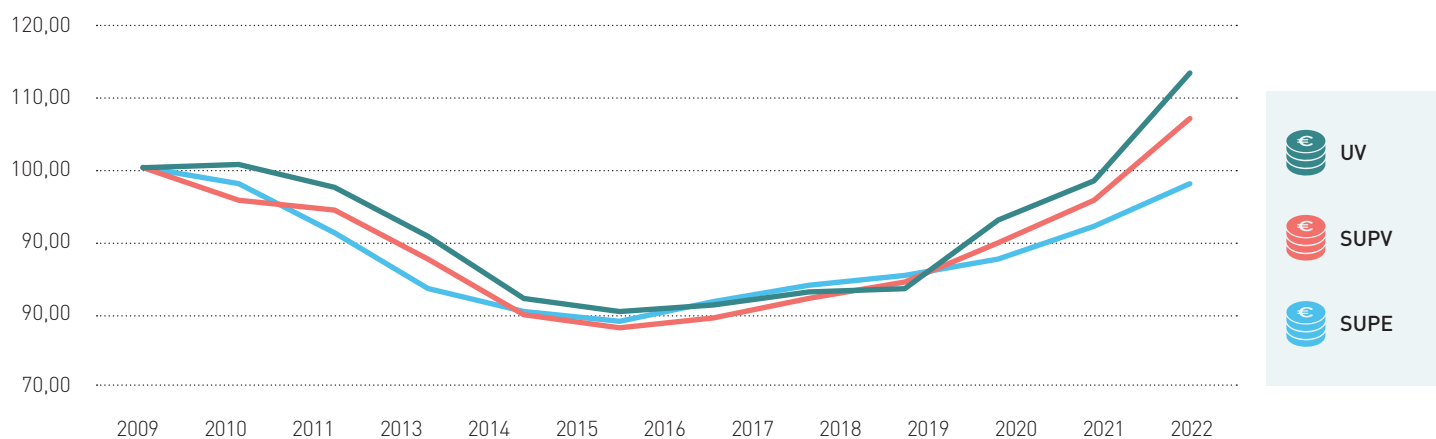
Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Figura 5.11
Evolución de los precios públicos del SUPE, SPUV y UV en base 100



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

Figura 5.12
Evolución de las transferencias corrientes del SUPE, SPUV y UV en base 100



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

mientras que de manera habitual la demora alcanza varias mensualidades. [Figuras 5.10, 5.11 y 5.12]

La política de reducción de tasas de la Generalitat en los últimos años ha producido un desplazamiento de los ingresos por tasas a los ingresos por transferencia, con un impacto nulo sobre el presupuesto de ingresos totales, ya que la pérdida de ingresos por tasas que soportan las universidades por la aplicación de estas decisiones del Consell se equilibran con una línea específica de compensación por reducción de tasas. [Tabla 5.22]

Tabla 5.22
Fortalezas y debilidades relativas
a la situación presupuestaria de la UV

Situaciones clave	
Eficacia de la UV para gestionar cuando aparecen posibilidades de ingresos extraordinarios por fondos o ayudas públicas (como el caso de los fondos covid-19 que habilitó en gobierno de España). (RP-F1)	FORTALEZA
Falta de control para la gestión de tesorería. Se depende de los intereses y posibilidades de la Generalitat respecto a cuándo se abonan los importes que corresponden según los Presupuestos de la GVA. (RP-D1)	DEBILIDAD
Crecimiento de los gastos de personal vinculado a la dimensión de la actividad de la UV que no se compensa con una financiación vinculada al número de estudiantes, a causa de no disponer de un PPF para el SPUV. (RP-D2)	DEBILIDAD
Menos gasto total disponible a causa de la reducción de la financiación durante el período 2009-2019, que limita la posibilidad de atender las necesidades de inversión. (RP-D3)	DEBILIDAD

Fuente: elaboración propia.

5.2 El sistema de gobernanza de la Universitat de València

Los sistemas de gobernanza de las universidades públicas se verán afectados por algunos cambios significativos que plantea la nueva LOSU.

Aun así, la fórmula de gobernanza que aplica a la UV es y será muy similar al del resto de universidades del SPUV

y del SUPE, y es una diferencia importante respecto a las universidades privadas con las que concurre en la oferta de servicios de formación universitaria.

Un hecho que distingue al SUPE de las organizaciones privadas, incluso de las administraciones públicas, es la importancia que los colectivos de trabajadores y trabajadoras y de usuarios (estudiantado) tienen en la gobernanza y el poder del que disponen en las estructuras de toma de decisiones.

Por ello, es conveniente conocer los órganos, entidades o grupos de personas que integran o se relacionan con la UV con intereses en los resultados obtenidos en las actividades desarrolladas (docencia, investigación, transferencia, etc.). Estos grupos de interés participan en las decisiones de la universidad por las vías establecidas, y son destinatarios de los resultados obtenidos en los diferentes ámbitos y de la rendición de cuentas de la UV, por eso es fundamental identificar y analizar las necesidades y expectativas de cada uno de ellos.

Se puede hacer una primera diferenciación entre los grupos de interés internos (formados por miembros de la comunidad universitaria) y externos (cuyos miembros mayoritariamente forman parte de la sociedad).

Grupos de interés internos:

- Estudiantado.
- Personal docente e investigador (PDI).
- Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS).
- Personal investigador (PI).
- Representantes sindicales, tanto laborales como estudiantiles.

Grupos de interés externos:

- Resto del sistema educativo.
- Futuros estudiantes y su entorno familiar.
- Egresados.
- Empresas e instituciones.
- Colegios profesionales.
- Gobiernos (Generalitat, ayuntamientos, etc.).
- Socios, alianzas y proveedores.
- Sociedad civil (movimientos y agentes sociales).
- Medios de comunicación.

Los principales grupos de interés disponen de diferentes vías de participación en la gestión universitaria. Los órganos de gobierno representan una de las vías de participación de la comunidad universitaria y de la sociedad en la toma de decisiones y en el desarrollo de iniciativas para la mejora universitaria.

Tabla 5.23
Órganos de gobierno y participación de los diferentes colectivos

	PDI	PTGAS	PI	Estudiantes	Sociedad
Consejo de Dirección	X	X		X	
Consejo de Gobierno	X	X	X	X	X
Claustro	X	X	X	X	
Consejo Social	X	X		X	X
Comisiones	X	X	X	X	
Juntas de centro	X	X	X	X	
Consejos de departamento	X	X	X	X	
Consejos de institutos	X	X	X	X	

Fuente: elaboración propia.

La **Tabla 5.23** presenta los principales órganos de gobierno y la participación de los diferentes colectivos en ellos.

Además, la Universitat dispone de otras vías de participación, como son las asociaciones de estudiantes, la Sindicatura de Greuges, o el buzón de sugerencias, quejas y felicitaciones.

Finalmente, la Universitat tiene la obligación de rendir cuentas a la comunidad universitaria y a la sociedad en general. Las principales vías para la difusión de sus resultados son el portal de transparencia, las cuentas anuales, los indicadores de calidad de las titulaciones, el Informe de gestión de la rectora al Claustro, las diferentes auditorías a las que está obligada, etc.

Para el cumplimiento de todas sus funciones, la UV se organiza en departamentos, facultades, una escuela técnica superior, institutos universitarios, colegios mayores, y todos aquellos centros, servicios y unidades necesarios para el cumplimiento de sus funciones. **[Tabla 5.24]**

Además, la UV cuenta con las siguientes fundaciones: Fundación General, Fundación Universitat Empresa, Fundación Lluís Alcanyís, Fundación Parque Científico, y el Centro de Idiomas.

Igual que la rectora/rector es elegida por la comunidad universitaria, las direcciones de departamento, decanatos, dirección de escuela técnica y direcciones de institutos son elegidos por sus propias comunidades, y eso les legitima en el uso de sus funciones. Todo ello requiere un sistema de gobernanza basado en la cogobernanza, la búsqueda de consensos y la rendición de cuentas. Y en esas líneas la UV dispone de una amplia trayectoria, incluso de una cultura muy consolidada entre su comunidad universitaria.

Siendo muchas las ventajas de este modelo de gobernanza, existen también riesgos a considerar: es más probable que

los puestos y equipos electos de los diferentes niveles sean más permeables a la presión de los grupos internos que si su reelección no dependiese de esos grupos, si las campañas electorales han sido disputadas es muy probable que eso deje consecuencias en el clima y ambiente de gobierno, o que la falta de incentivos para las tareas de gestión (comparadas con las de investigación sobre todo), generen problemas para encontrar personas dispuestas a asumir estas responsabilidades. Todos estos riesgos no son específicos de la UV, donde la situación en estos aspectos no es especialmente problemática.

El órgano de gobierno más relevante, por las competencias que tiene atribuidas, es la de rectora/rector. Que, a su vez, a través de resolución de delegación de competencias, traslada diversas partes de la gestión ordinaria a los vicerrectorados que conforman mayoritariamente el Consell de Direcció. **[Figura 5.13]**

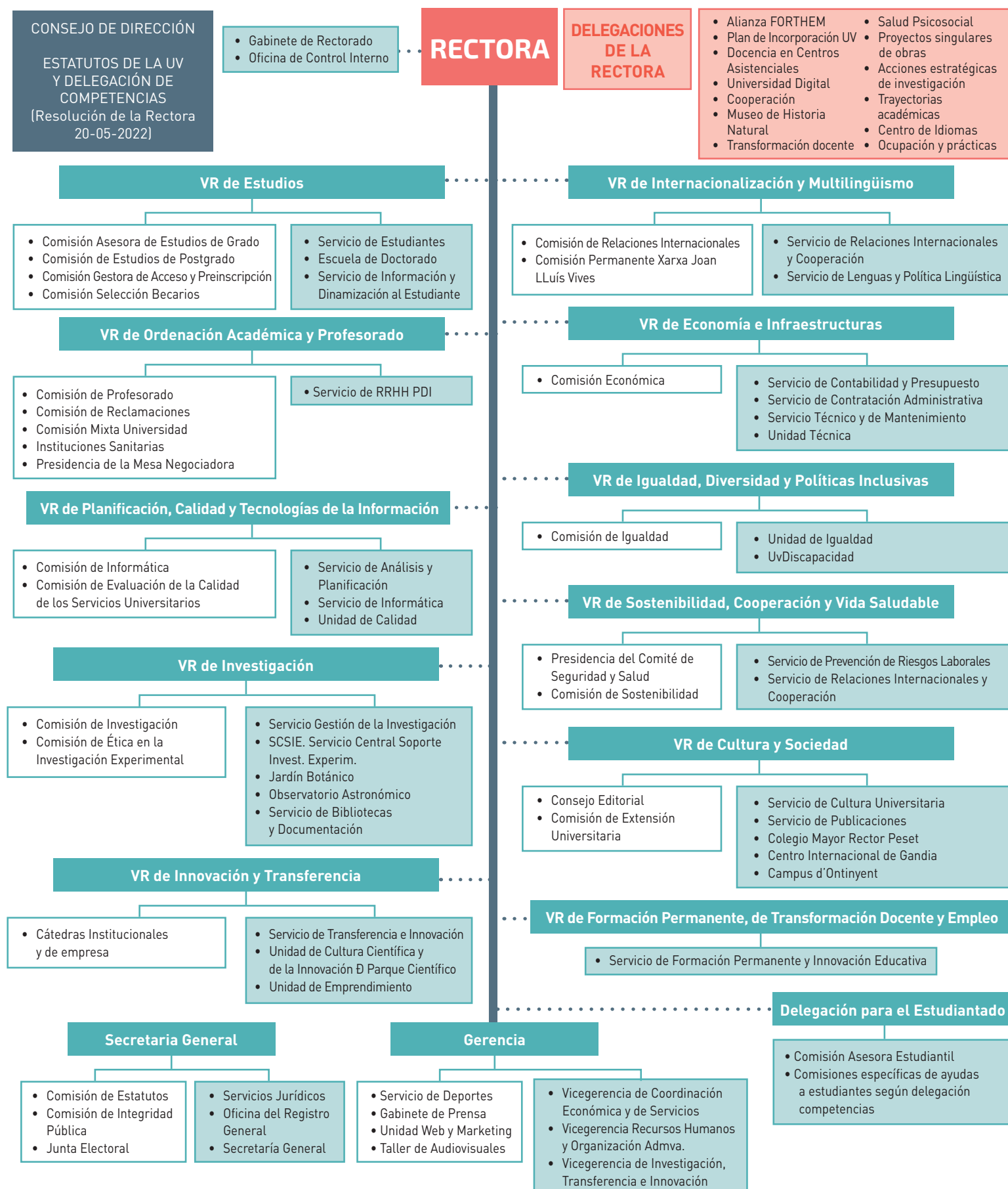
Tabla 5.24
Estructura de la Universitat de València

Facultades:17	Jardín Botánico: 1
Escuela Técnica Superior: 1	Observatorio astronómico: 1
Escuela de Doctorado:1	Clínicas Universitarias: 6
Departamentos: 84	Bibliotecas y Archivos: 13
Institutos y centros de investigación: 25	Servicios Generales y otras unidades: 15
- Propios: 13	Servicios Centrales
- Mixtos: 3	Administrativos
- Interuniversitarios: 6	y Económicos: 16
- Adscritos: 3	Colegio mayor: 1
Estructuras de Investigación interdisciplinaria (ERIS): 3	Centros adscritos: 3

Fuente: Informe de gestión de la rectora.

Figura 5.13

Organigrama funcional del Consejo de Dirección de la UV de acuerdo con los Estatutos de la UV y la delegación de competencias (Resolución de la rectora 20/05/2022)



Fuente: Estatutos de la Universitat de València y Delegación de competencias (Resolución de la Rectora de 20 de mayo de 2022).

Precisamente estos vicerrectorados ejercen la autoridad sobre una serie de servicios administrativos, y serán los encargados de desplegar el PEUV 2023-2026. [Tabla 5.25]

Tabla 5.25
Fortalezas y debilidades relativas a la gobernanza de la UV

Situaciones clave	
Modelo de gestión basado en la cogobernanza, la participación y la transparencia. (GOB-F1)	FORTALEZA
Estructura funcional de vicerrectorados con capacidad de abordar los aspectos críticos para el despliegue del PEUV 2023-2026. (GOB-F2)	FORTALEZA

Fuente: elaboración propia.

5.3 Resultados en docencia

El análisis de los resultados en docencia se analiza a través de diferentes parámetros, como son:

- La capacidad de atracción de la UV respecto a su entorno más específico. Se analizan para ello las elecciones que toma el estudiantado a la hora de elegir una u otra universidad para realizar sus estudios.
- La productividad medida en términos del número de estudiantes que finalizan sus estudios, como indicador de calidad de la docencia.
- Las decisiones que toma el estudiantado que reflejan una cierta fidelización, como el número de estudiantes de grado que deciden continuar sus estudios de master en la propia universidad.
- La inserción laboral de los egresados.

5.3.1 Capacidad de atracción

Un indicador claro de la reputación y capacidad de atracción de una universidad es la ratio entre el número de plazas ofertadas y el número de estudiantes que eligen una titulación de esa universidad como primera opción.

En la Tabla 5.26 se analizan de manera concreta los datos sólo del SPUV. Se muestran porcentajes de ajuste oferta-demanda superiores al 100% en todas las universidades públicas valencianas, y se observa un claro liderazgo de la UV (con un 217,21%).

La Tabla 5.27 presenta las notas de corte en el último curso 2022-2023, donde se muestra como los estudios de Medicina y algunos dobles grados se sitúan en los lugares más destacados. También es destacable que, de las diez primeras titulaciones con nota de corte más alta, cinco son títulos de la UV.

5.3.2 Productividad (egresados)

Un aspecto relevante respecto a los estudios tiene que ver con el número de estudiantes egresados (que finalmente acaban sus estudios y obtienen el título cada año). Se considera un indicador de calidad de la docencia y del buen uso de los recursos públicos.

En el estudio del INJUVE sobre la juventud en España 2021 preocupaba la elevada tasa de abandono de los jóvenes en todos los ciclos formativos. Cuando una estudiante o un estudiante abandona sus estudios, la sociedad pierde la inversión en capital humano que había realizado en esa persona hasta ese momento.

Tabla 5.26
Oferta y demanda de las universidades públicas valencianas. Curso 2022-2023

Universidad	Oferta	Solicitudes 1a opción	Ajuste Oferta-Demanda	Adjudicadas	Vacantes
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

Fuente: Informe 2022 – 2023 de la Comisión Gestora de los Procesos de Acceso y Preinscripción Universitaria. Dirección General de Universidades de la Generalitat Valenciana. Servicio de Regulación Universitaria.

Tabla 5.27

Titulaciones con notas de corte más elevadas. Curso 2022-2023

Titulación		Nota (junio)
Doble Grado en Física y Matemáticas-UV (175)	UV	13.624
Doble Grado en Ingeniería Informática y Matemáticas-UPV (265)	UPV	13.504
Grado en Medicina por la Universitat de València (132)	UV	13.435
Grado en Medicina por la Universidad Miguel Hernández de Elche (519)	UMH	13.43
Grado en Medicina por la Universidad Jaume I de Castellón (432)	UJI	13.356
Grado en Ingeniería Aeroespacial por la Universitat Politècnica de València (209)	UPV	13.336
Grado en Bioquímica y Ciencias Biomédicas por la Universitat de València (154)	UV	13.289
Grado en Física por la Universitat de València (134)	UV	13.202
Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Matemáticas-UPV (264)	UPV	13.184
Grado en Odontología por la Universitat de València (143)	UV	13.121

Fuente: Informe 2022 – 2023 de la Comisión Gestora de los Procesos de Acceso y Preinscripción Universitaria. Dirección General de Universidades de la Generalitat Valenciana.

Los motivos para el abandono pueden ser varios: desde problemas financieros, a una pobre preparación previa (correlacionada negativamente con las notas de corte), pasando por un desengaño del estudiante sobre lo que ofrecía la carrera o por un ambiente poco motivante.

Si el número de estudiantes en el conjunto del sistema universitario se reduce, es evidente que también disminuirá el número de egresados. Por ello, se analizan las cifras en función de un período base que analiza cómo evolucionan los números en cada institución o grupo, tomando como referencia su posición 100 en el período base (en este caso el curso 2015-2016).

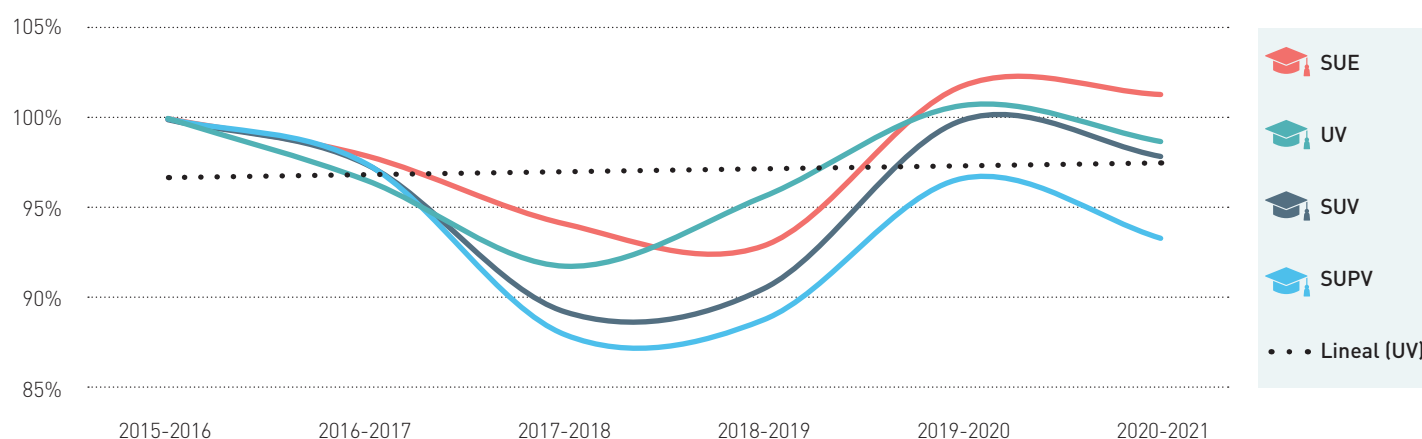
Si se analiza la evolución del número de egresados de grado, se observa como la UV está en una posición mucho más favorable que el SPUV y mejor que el conjunto del SUV.

También es muy llamativa la situación que se produce en el curso 2019-2020, con un repunte generalizado en todos los ámbitos después de una tendencia a la baja en los años anteriores. El curso 2019-2020 fue singular, por la transición a la docencia y la evaluación online a causa de la pandemia, en un escenario totalmente distinto al de la docencia presencial.

Egresados de grado [Figura 5.14]

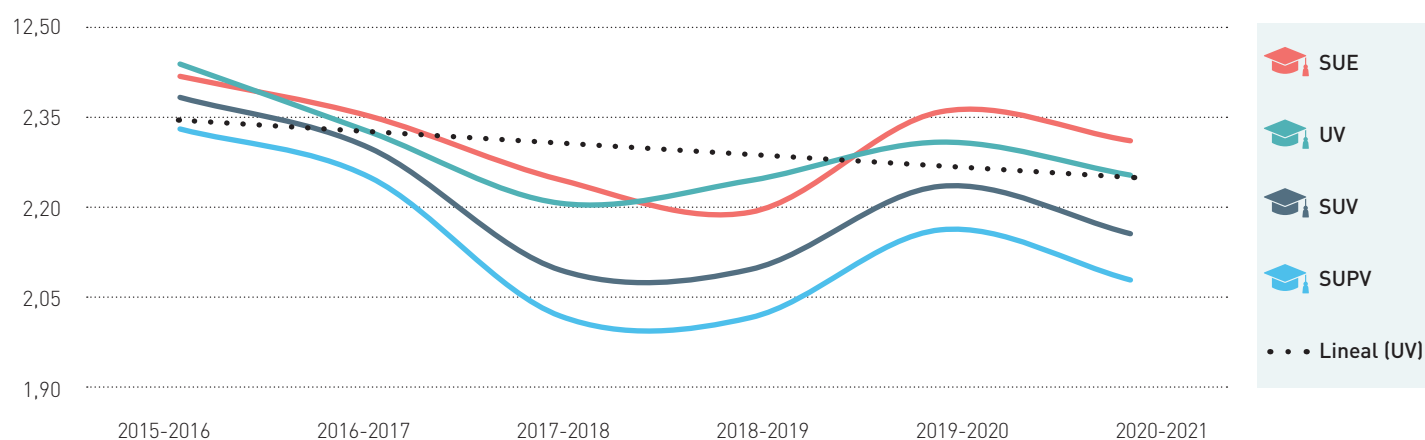
Figura 5.14

Evolución de los alumnos egresados de grado en SUE, SUV, SPUV y UV. (base 100 = curso 2015-2016)



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIUI). Ministerio de Universidades.

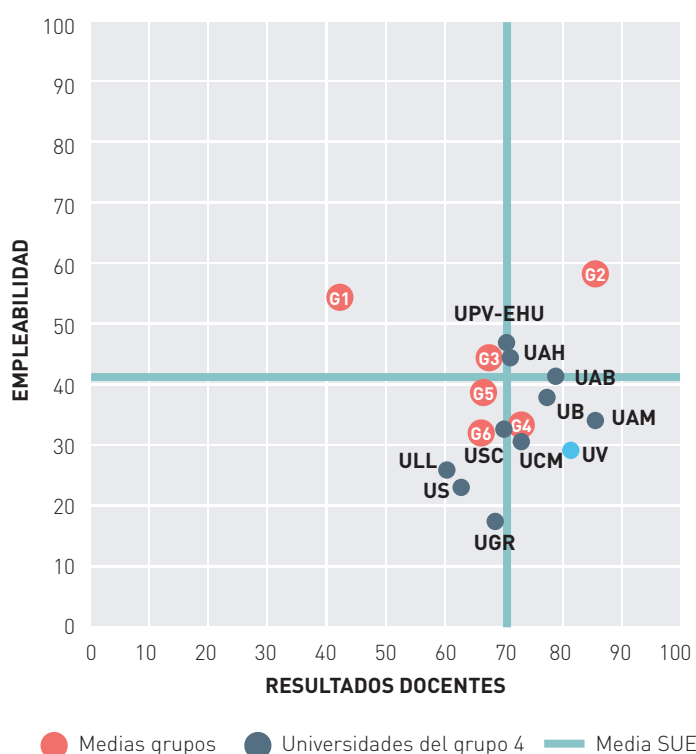
Figura 5.15
Evolución de los alumnos egresados de grado por profesor equivalente a tiempo completo en SUE, SUV, SPUV y UV



Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.

En la **Figura 5.15** se observa una tendencia del número de egresados de grado por profesor equivalente a tiempo completo. La UV se sitúa por encima del SUV y del SPUV.

Figura 5.16
Desempeño docente medio



Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV, 2019, IVIE.

Tasa de fidelización de máster

La tasa de fidelización de los másteres representa el porcentaje de estudiantes de máster que han cursado los estudios de grado en la misma universidad. En la UV en el curso 2021-2022 resultó globalmente del 50,8%.

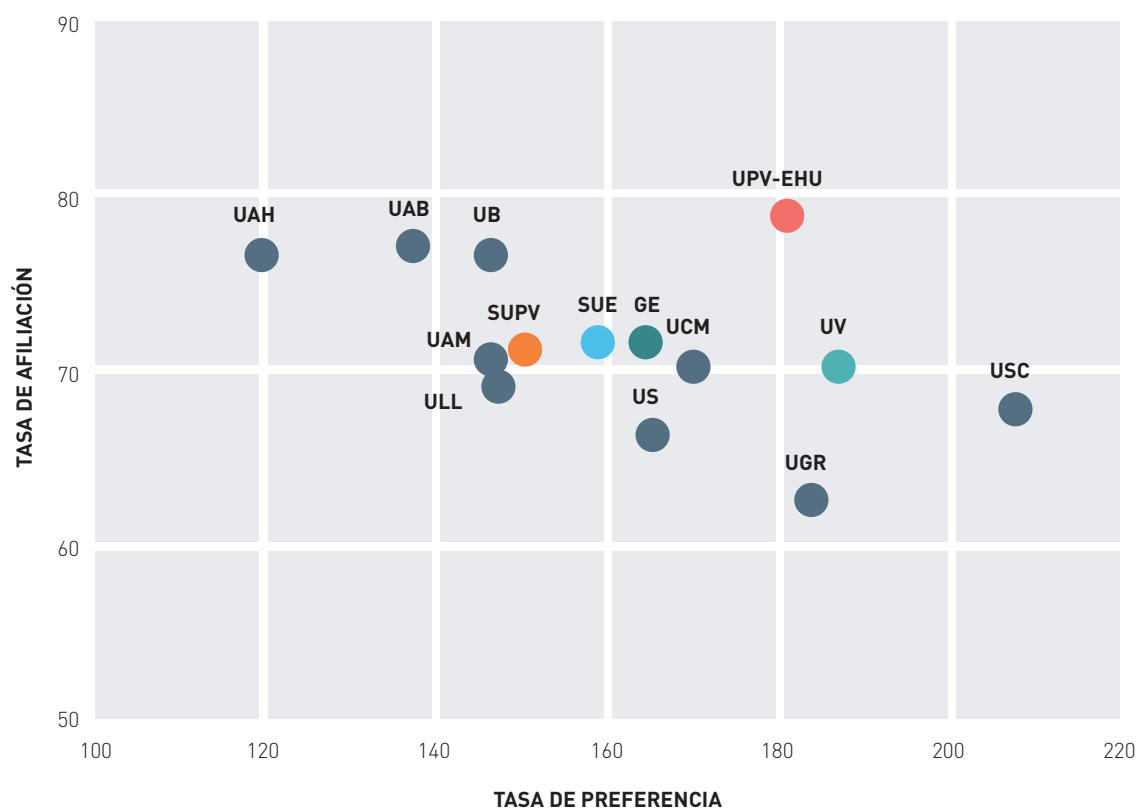
No se dispone de datos desagregados por titulación para poder comparar a la UV con otras universidades, pero tener una tasa tan elevada en la UV (sobre todo en másteres no habilitantes) es un buen indicador de la reputación entre el estudiantado de la UV. El estudiante ya conoce la universidad y el valor de su formación y decide seguir vinculado a ella, frente a otras opciones.

5.3.3 Resultados docentes (rendimiento, éxito y evaluación)

En el informe del IVIE "Análisis estratégico de la UV – Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Docencia" realizado en 2019, los autores situaban a la UV en el grupo estratégico de grandes universidades generalistas metropolitanas del Estado español, indicando que la UV consigue un buen rendimiento en resultados docentes (la segunda mejor del grupo), pero obtiene resultados por debajo de la media del SUE en empleabilidad. **[Figura 5.16]**

Figura 5.17

Tasa de afiliación versus tasa de preferencia de las titulaciones de grado



Grado, licenciatura o diplomatura. La tasa de afiliación del grupo estratégico (GE) es la media de las tasas de afiliación de las de las once universidades. Tasa de preferencia: preinscritos en primera opción/plazas ofertadas.

Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV, 2019, IVIE.

En los análisis que se derivan de los datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) del Ministerio de Universidades, durante el período 2015/2016 a 2020/2021, se observa una situación de la UV claramente mejor que la del SUE, SUV y SPUV, en todos los parámetros (tasa de rendimiento, tasa de éxito y tasa de evaluación de los estudios de grado, y de los estudios de máster). Por ello, se puede considerar la calidad de la docencia de la UV, medida en resultados docentes, por encima del conjunto de sistemas a los que pertenece, de acuerdo a los principales indicadores revisados.

5.3.4 Inserción laboral

En el informe del IVIE "Análisis estratégico de la UV – Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Docencia" de 2019, los autores analizaban la tasa de afiliación de los egresados de 2014 a los 4 años de obtener el título frente la demanda de titulaciones de los estudiantes (curso 2019-2020), y concluyen que la UV tiene un buen atractivo en el demanda de estudios, con

una tasa de preferencia superior al 190% sobre la oferta de plazas (en aquel período), y su capacidad de empleabilidad se sitúa en torno a la media del SUE. Los mejores resultados de empleabilidad se observan en universidades ubicadas en Madrid, Barcelona y el País Vasco, áreas con unas condiciones industriales y socioeconómicas más favorables. [Figura 5.17]

En el mismo informe, se indica que la empleabilidad de los egresados está fuertemente influida por las condiciones socioeconómicas del área donde se ubica la universidad.

En los datos de afiliación, el primer año se debe tener en cuenta que un 29% de los egresados de grado de la UV continúan estudios de máster y no se incorporan al mercado laboral. Los estudiantes que están ocupados un año después de egresar se sitúa alrededor del 40%, 5 puntos por debajo que la media del SUV y 9 por debajo de la media del SUE. Al cabo de cuatro años esta diferencia se acorta. Es importante resaltar el carácter de universidad generalista de la UV y el elevado peso de las humanidades y ciencias sociales respecto al resto.

Tabla 5.28

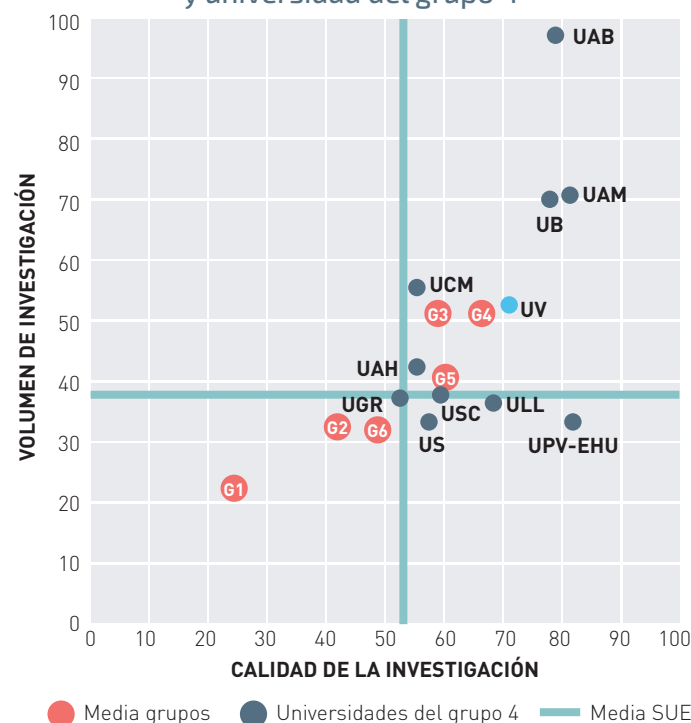
Fortalezas y debilidades relativas a los resultados en la docencia de la UV

Situaciones clave	
Buena posición en atracción de estudiantado. Porcentaje de solicitudes en primera opción, sobre oferta, muy superior al del SPUV. (RD-F1)	FORTALEZA
Resultados en indicadores de calidad de docencia muy superiores a la media del SUE, SUV y SPUV. (RD-F2)	FORTALEZA
Tasa de empleabilidad general inferior a las medias del SUE, SUV y SPUV, por su carácter generalista y por la incidencia del tejido económico de la CV. (RD-D1)	DEBILIDAD

Fuente: elaboración propia.

Figura 5.18

Rendimiento medio por grupo estratégico y universidad del grupo 4



Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Investigación, 2019, IVIE.

La **Tabla 5.28** muestra un resumen de elementos clave que se derivan del análisis de los resultados de docencia de la UV.

5.4 Resultados en investigación

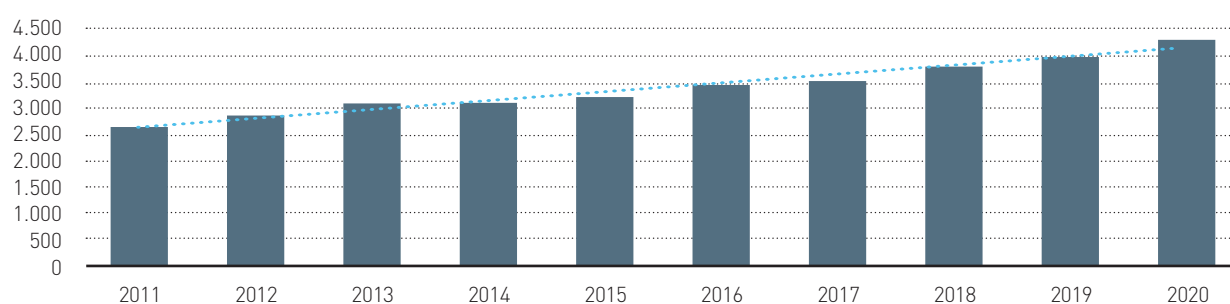
Respecto a los resultados del ámbito investigador, se analiza en primer lugar la producción científica en términos de publicaciones científicas. En el informe del IVIE "Análisis estratégico de la UV – Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Investigación" de 2019, la UV se sitúa en la media de su grupo estratégico de las grandes universidades metropolitanas, tanto en volumen como en calidad de la producción científ-

fica, y por encima de la media del SUE en ambos aspectos. La UV se ve superada por la UAB (Universitat Autònoma de Barcelona), UAM (Universidad Autónoma de Madrid) y UB (Universitat de Barcelona) en las dos dimensiones, pero con un volumen similar a la Universidad Complutense de Madrid (UCM) logra una mayor calidad relativa. La Universidad del País Vasco (UPV-EHU) mejora los resultados de calidad, pero con un volumen claramente inferior. [Figura 5.18]

Desde 2011 a 2020 la producción científica de la UV aumenta un 62,6%. Estos buenos resultados son equivalentes a los experimentados por los diferentes grupos de referencia (SUE, SUV, SPUV). [Figuras 5.19 y 5.20]

Figura 5.19

Evolución del número de publicaciones científicas de la UV indexadas en Web of Science



Fuente: Observatorio IUNE (<https://iune.es>).

A continuación, se analiza el impacto y calidad de la investigación en términos de citas. En el caso de las citas por documento, la UV vuelve a destacar respecto de la media del SUE, SUV y SPUV. Este es un indicador de la calidad e impacto de las publicaciones del PDI de la UV. Si se observa el análisis por ramas de conocimiento, la UV destaca en Técnicas, Ciencias Experimentales y Medicina. [Figuras 5.21 y 5.22]

La captación de financiación se presenta mediante los proyectos, contratos, fondos europeos, etc. Como se puede observar, el número de proyectos de investigación del Plan Nacional, en términos totales, permanece relativamente estable en los 10 años analizados. Y la UV tiene una evolución porcentualmente similar durante este tiempo. Es destacable que la UV es la que mayor número de proyectos obtiene dentro del SPUV y se sitúa normalmente entre en 4º y 6º puesto a nivel nacional. [Tabla 5.29]

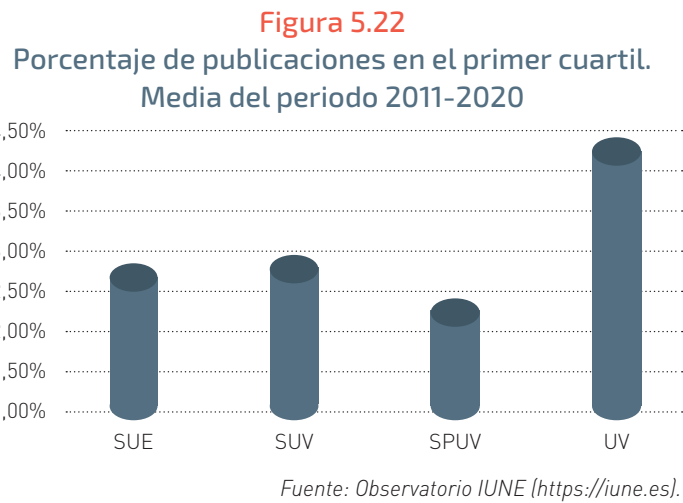
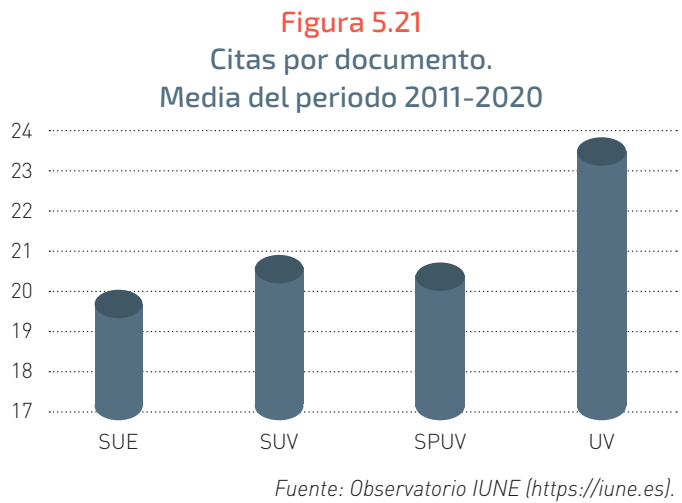
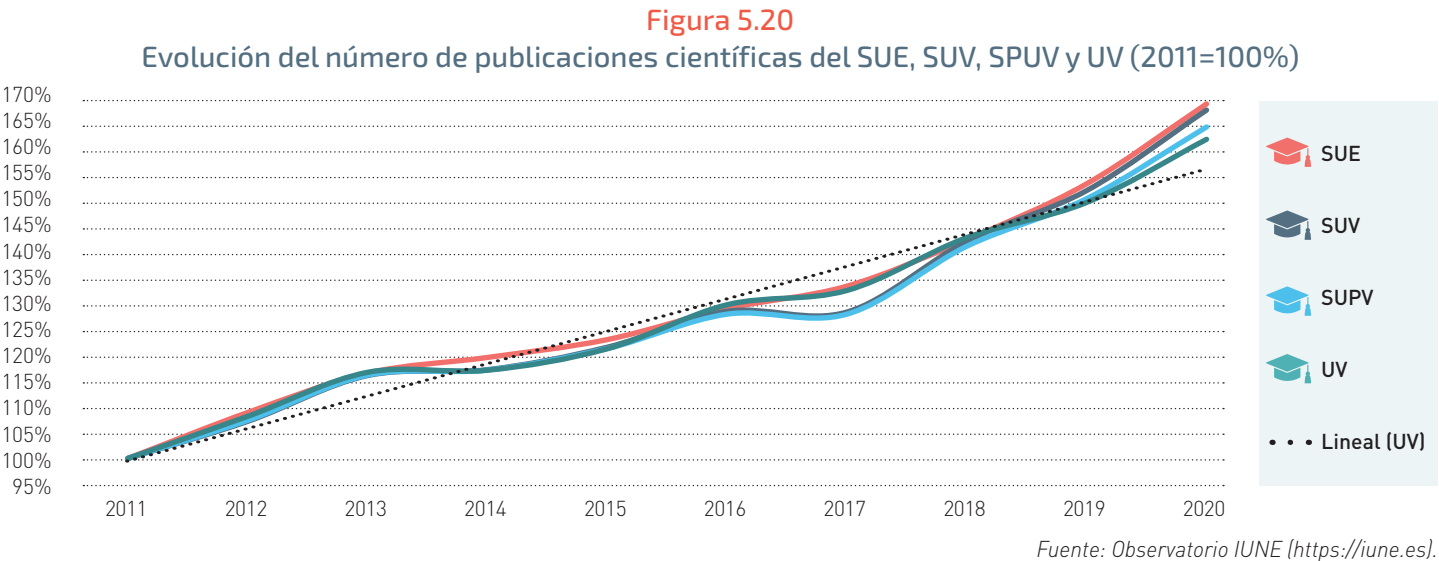


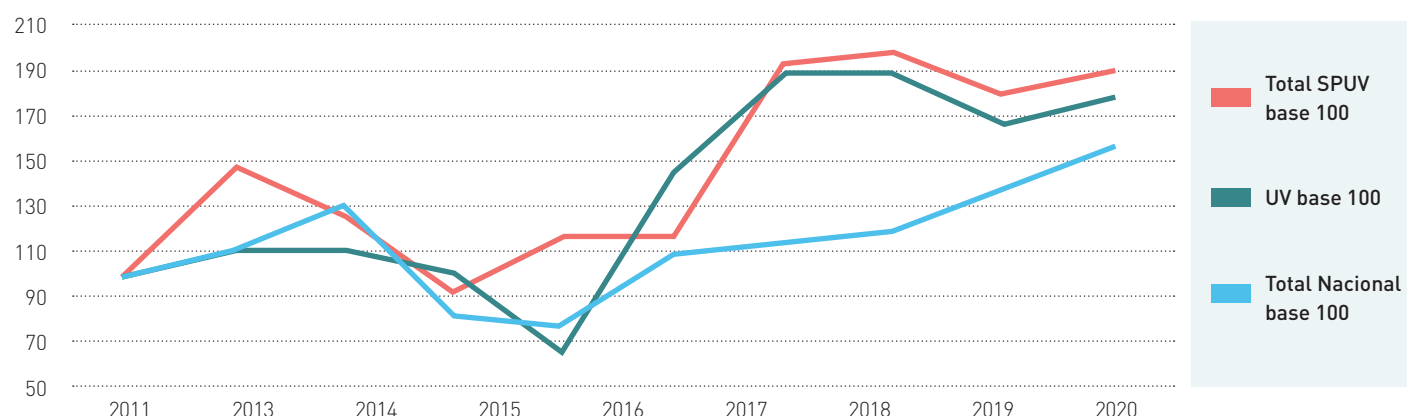
Tabla 5.29
Evolución del número de proyectos de investigación del Plan Nacional

	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

Fuente Observatorio IUNE. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

Figura 5.23

Evolución de los proyectos de investigación de programas marco de la Unión Europea del SUE, el SPUV y la UV (base 100 = 2011)



Fuente: Observatorio IUNE. (Ministerio de Economía, Industria y Competitividad).

Respecto a los proyectos de investigación de Programas Marco de la UE, la evolución en base 100 se muestra en la **Figura 5.23**. En el informe del IVIE se indica que la obtención de financiación de fondos europeos se multiplicó por cuatro del 2014 al 2019, superando el crecimiento de todo

el grupo de referencia e igualando en 2019 la financiación por profesor obtenida por la UAB (la universidad con mejor resultado investigador). El informe concluye que la tendencia es positiva, pero muy reciente y todavía no se puede considerar consolidada. **[Figura 5.24]**

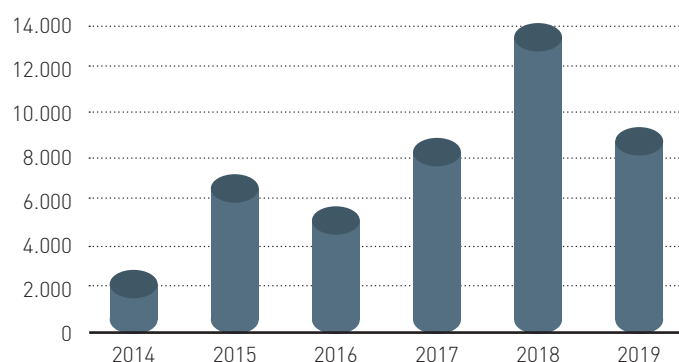
Figura 5.24

Proyectos de investigación de la UV y grupos de referencia

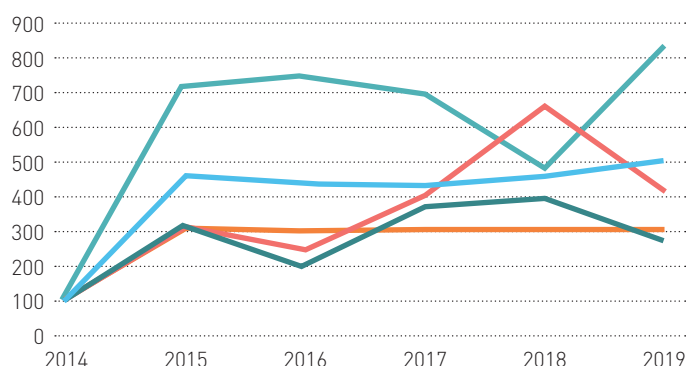
MDI = mejor desempeño investigador (UAB) *PDI doctor ETC
Fuente: Comisión Europea (Dashboard H2020), Ministerio de Universidades (Sistema Integrado de Información Universitaria-SIIU y elaboración propia).



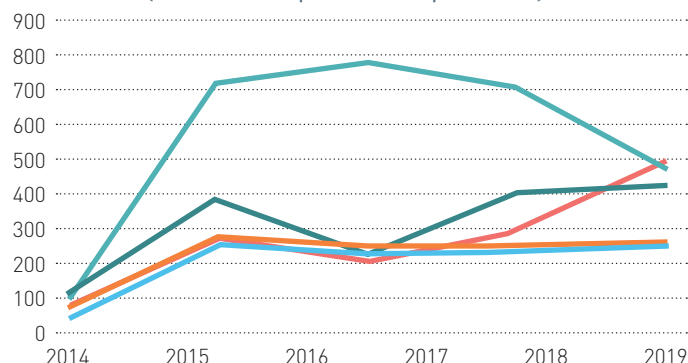
Evolución 2014-2019. Universitat de València (miles de euros)



Evolución 2014-2019. UV y grupos de referencia. 2014 = 100 (miles de euros)



Financiación por cada cien docentes-investigadores doctores ETC. Centros propios. UV y grupos de referencia. 2014-2018 (miles de euros por cada cien profesores)



Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Investigación, 2019, IVIE.

La **Tabla 5.30** muestra un resumen de elementos clave que se derivan del análisis de los resultados de investigación de la UV.

5.5 Resultados en innovación y transferencia

En el informe del IVIE “Análisis estratégico de la UV – Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV – Innovación y Transferencia” de 2019, los autores destacan que, teniendo en cuenta los resultados en contratos, licencias y patentes, la UV es una de las universidades de su grupo con mayor capacidad de ingresos por licencias y contratos de I+D+i. Los resultados la sitúan por encima de la media del SUE en contratos, pero ligeramente por debajo en el registro de patentes. **[Figura 5.25]**

Figura 5.25
Rendimiento medio por grupo estratégico y universidad del grupo 4

- Medias grupos
- Universidades del grupo 4
- Media SUE

Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Innovación y Transferencia, 2019, IVIE.

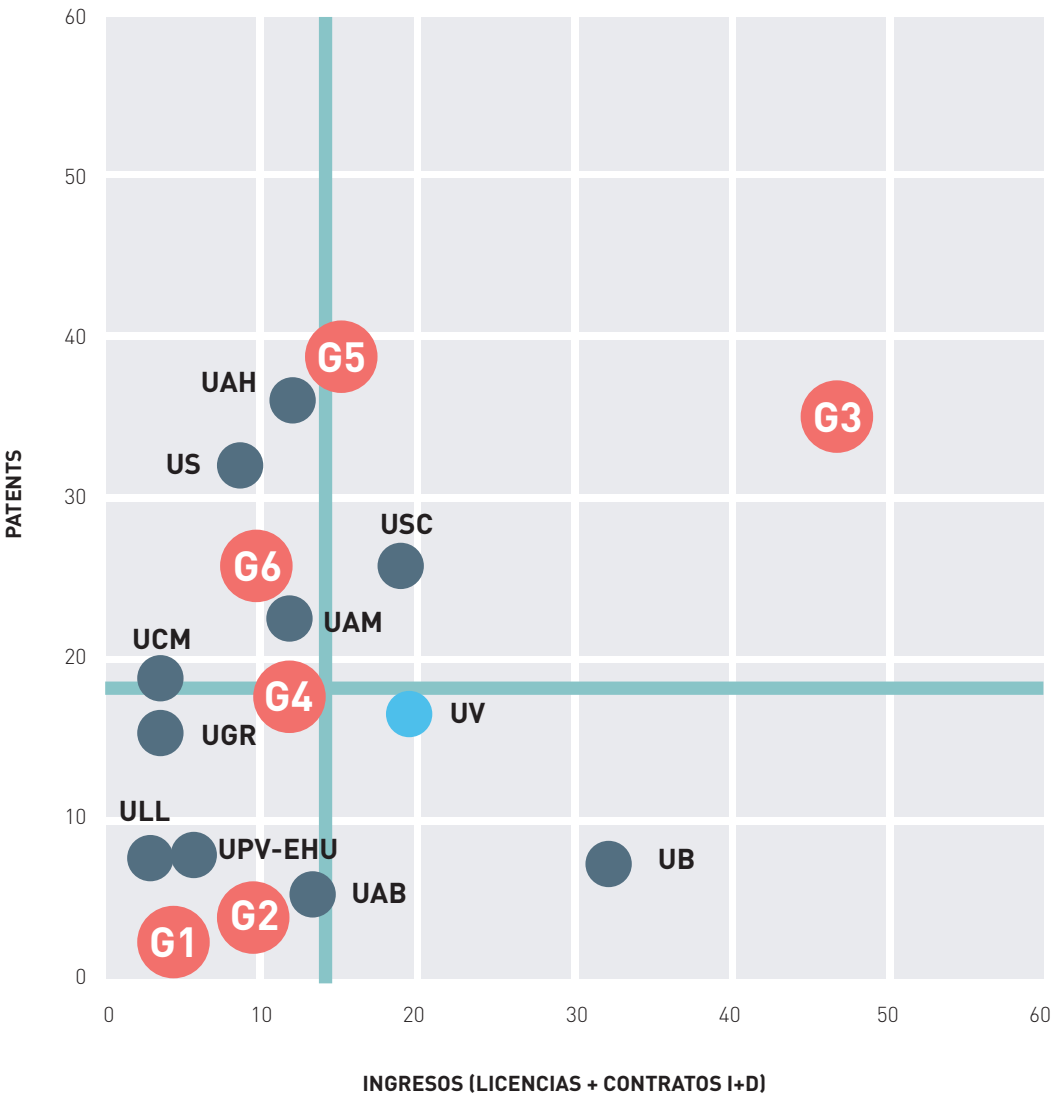


Tabla 5.30
Fortalezas y debilidades relativas a los resultados en investigación de la UV

Situaciones clave	
La UV se sitúa en la media de su grupo estratégico, tanto en volumen como en calidad de la producción científica, y por encima de la media del SUE, SUV y SPUV. (RI-F1)	FORTALEZA
La UV tiene el mayor número de proyectos de investigación del Plan Nacional dentro del SPUV, tanto en valores absolutos como en número de proyectos por cada 100 profesores. (RI-F2)	FORTALEZA
En proyectos de investigación del Programa Marco UE la ratio de proyectos por cada 100 profesores de la UV está por debajo de la media del SPUV. (RI-D1)	DEBILIDAD

Fuente: elaboración propia.

La evolución del número de contratos ha sido creciente en los últimos años. [Tabla 5.31]

Y la evolución de los ingresos por licencia se representa en la Figura 5.26.

Según indica el informe del IVIE, los datos de la encuesta de la OTRI no recogen las Spin-off creadas desde el año 2011, aun así, el Anuario de Datos Estadísticos de la UV presenta los datos en la Tabla 5.32.

El carácter de universidad generalista hace que los indicadores de las universidades de este grupo estratégico sean menores en este tipo de parámetros que en el caso de las universidades politécnicas. No obstante, se incluirá este aspecto en el grupo de debilidades, como estímulo para trabajar en los planes operativos.

Finalmente se presenta la evolución del número de acciones de investigación subvencionadas y contratadas por tipos de acción y subtipo, así como el importe de estas. Tanto el número de acciones como su importe sigue una tendencia positiva, con un incremento del 24% en el número de acciones durante cuatro años, y del 36% en su importe al mismo periodo.

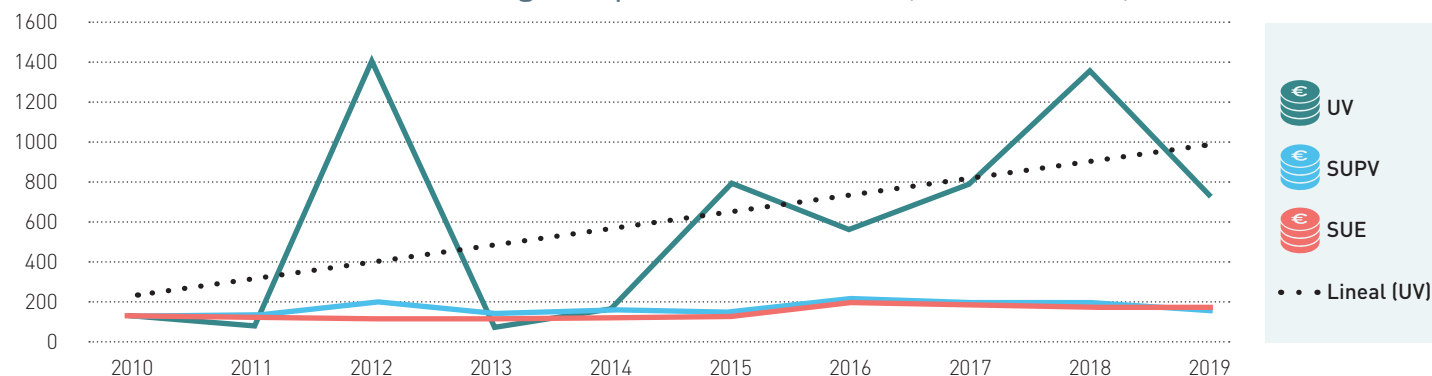
Respecto a la distribución por tipo, en 2021 el número de acciones subvencionadas suponen el 19,7% del total, frente a las contratadas que representan el 80,3%. No obstante, el importe de las acciones subvencionadas representa el 69,2% del importe total, frente al 30,8% de las contratadas. Hay que destacar que las acciones de investigación (proyectos, programas de actividad investigadora y acciones de movilidad Marie Curie) representan el 65,6% del total del importe concedido y el 94,7% del importe total de las acciones subvencionadas. [Tabla 5.33]

Tabla 5.31
Número de contratos y convenios de la UV por tipo de entidad contratante

Tipo de entidad contratante	2018	2019	2020	2021
Contratos con empresas privadas	979	995	840	1.121
Contratos con entidades públicas	79	117	486	374
Contratos con administraciones públicas	118	94	138	174
Total	1.176	1.206	1.464	1.669

Fuente: Sistema de Información de la UV.

Figura 5.26
Evolución de ingresos por licencias de la UV (base 100 = 2010)



Fuente: Observatorio IUNE (<https://iune.es>)

Tabla 5.32
Asesoramiento, empresas derivadas creadas anualmente y acumulados

Tipo	2018	2019	2020	2021
Asesoramiento de iniciativas de empresas derivadas durante el año	9	6	8	9
Empresas derivadas reconocidas durante el año	2	1	2	2
Acumulado de empresas participadas por la UV	2	2	1	3
Acumulado de empresas reconocidas (últimos 5 años)	2	3	5	5
Acumulado de empresas en activo (últimos 5 años)	14	14	15	17

Fuente: Recull de Dades Estadístiques UV.

Tabla 5.33
Evolución de acciones de investigación por tipo y subtipo

Tipo		Subtipo	Número de acciones				Importe concedido			
			2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Accions subvencionades										
Acciones complementarias	Acciones complementarias	6		1	2	110.877		48.993	210.035	
	Acciones especiales	31		36	31	246.371		209.997	286.128	
	Grupos de investigación		2	1			200.000	100.000		
	Total	37	2	38	33	357.248	200.000	358.990	496.163	
Acciones de difusión	Actividades de difusión	2	2	6	11	40.000	40.000	84.343	124.929	
	Organización de congresos, reuniones, seminarios, jornadas y conferencias	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	
Acciones de investigación	Programas de actividad investigadora			1				2.000.000		
	Proyectos de estímulo a la transferencia de resultados de la investigación	7	8	7	16	487.284	796.861	937.750	3.499.235	
	Proyectos de innovación tecnológica			1				145.578		
	Proyectos de investigación	211	173	219	256	17.043.563	16.661.035	17.486.374	29.013.634	
	Proyectos de investigación industrial				4				827.414	
	Proyectos de investigación europeos	46	42	25	28	13.125.821	13.283.539	7.322.832	6.437.055	
	Acciones de movilidad Marie Curie				2				365.348	
	Proyectos de investigación internac.	2				15.000				
	Total	266	223	253	306	30.671.668	30.741.435	27.892.534	40.142.687	
Acciones de demostración	Proyectos de demostración	5		6	11	211.796		244.752	1.123.780	
		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	
Acciones contratadas										
Convenios y contratos	Formación	79	95	257	348	550.269	476.502	746.908	811.588	
	Servicios	401	329	266	366	3.090.748	2.281.854	1.822.968	3.970.560	
	Asesoramiento y soporte tecnológico	350	381	383	445	1.770.011	3.839.761	2.011.049	3.248.711	
	Marco; protocolo general de actuación	8	7	8	16	0	0	0	380.000	
	Colaboración	153	130	104	124	2.287.582	1.791.511	1.978.787	1.752.206	
	Investigación	170	182	177	158	3.571.715	3.633.598	4.706.049	3.933.785	
	Acuerdo de confidencialidad	17	18	21	56	0	0	0	0	
	Contrato de licencia/cesión	53	54	42	50	63.466	297.428	172.935	188.035	
	Acuerdo cotitularidad y explotación conjunta	15	9	13	16	414	1.073	341	0	
	MTA	27	30	25	31	0	300	0	15.280	
	Donación	17	17	9	12	21.535	45.030	17.900	10.820	
	Comodato	3	2	5	2	0	0	0	0	
	Subvenciones directas	30	22	33	43	853.800	813.088	1.253.724	2.774.600	
	Estudio de viabilidad	1	1	2	1	388	4.522	24.000	16.500	
	Cátedra de empresa	10	9	8	12	267.400	422.937	187.387	518.530	
	Cátedras institucionales	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	

Fuente: Sistema de Información de la UV.

La **Tabla 5.34** muestra un resumen de elementos clave que se derivan del análisis de los resultados de transferencia de la UV.

Tabla 5.34
Fortalezas y debilidades relativas a los resultados en innovación y transferencia de la UV

Situaciones clave	
La UV es una de las universidades de su grupo estratégico con mayor capacidad de ingresos por licencias y contratos de I+D+i. (RIT-F1)	FORTALEZA
Caída pronunciada en los ingresos de investigación y desarrollo, tanto global como por cada 100 profesores. Esta bajada también se da en las medias de los grupos de comparación, aunque en la UV es más pronunciada. (RIT-D1)	DEBILIDAD
Número de patentes y de <i>spin-off</i> menor que el que correspondería a la UV por su peso en el SPUV. (RIT-D2)	DEBILIDAD

Fuente: elaboración propia.

6

Análisis DAFO

El análisis estratégico permite elaborar el mapa de condicionantes que afectarán al diseño del PEUV 2023-2026 y a su posterior implementación. Por ello, es muy importante conocer tanto el marco en el que nos encontramos y su proyección para los próximos años, como cuál es la situación de partida de la UV y los recursos y capacidades con los que puede contar.

Para el buen desarrollo de la planificación estratégica de una organización, es importante garantizar un ajuste entre la situación externa a la que se enfrenta la organización y sus propias características internas. Varios de los instrumentos de planificación estratégica, y en particular el análisis DAFO, tienen sus orígenes en el trabajo de los académicos de política empresarial de Harvard Business School y otras escuelas de negocios estadounidenses a partir de la década de 1960 (Helms and Nixon, 2010). El análisis DAFO se ha convertido en uno de los más populares instrumentos de análisis estratégico, probablemente debido a su sencillez, y a su capacidad de sistematizar los distintos elementos del análisis, así como de ilustrar y categorizar

los principales factores extraídos del análisis externo y del análisis interno.

Por un lado, los factores externos pueden ser clasificados como oportunidades o amenazas, dependiendo de si el factor puede llegar a tener un impacto negativo (amenaza) o positivo (oportunidad) en la organización. Por otro lado, los factores internos de una organización pueden ser categorizados como recursos y capacidades en los que se tiene una posición desfavorable (debilidades) o una posición favorable (fortalezas) (Guerras y Navas, 2022).

En los diferentes epígrafes y apartados del análisis estratégico se han identificado las características determinantes de cada uno de los factores analizados, con lo que en este capítulo tan sólo se procede al agrupamiento para una percepción integral de las que se han calificado como características determinantes o situaciones clave. A continuación, se recuperan todas esas tablas para tener una percepción de conjunto.[\[Tabla 6.1\]](#)

Tabla 6.1
Análisis DAFO del PEUV 2023-2026

DEBILIDADES

- Menor peso del PTGAS dentro de la estructura de personal que la media del SPUV. (RH-D1)
- Plantilla de PDI envejecida y con tasas de temporalidad muy superiores a las tasas técnicas. Y con tendencia de reposición insuficiente. (RH-D2)
- Plantilla de PTGAS con tasas de temporalidad superiores a las medias del SPUV y del SUPE. (RH-D3)
- Antigüedad de las infraestructuras de la UV. (INF-D1)
- Déficit de mantenimiento preventivo a causa de la deficiente financiación de la Generalitat. (INF-D2)
- Dificultad para las intervenciones estructurales por la burocracia y la falta de respuestas ágiles en licencias municipales, sistemas de contratación de la LCSP. (INF-D3)
- Falta de control para la gestión de tesorería. Se depende de los intereses y posibilidades de la Generalitat respecto a cuándo se abonan los importes que corresponden según los Presupuestos de la GVA. (RP-D1)
- Crecimiento de los gastos de personal vinculado a la dimensión de la actividad de la UV que no se compensa con una financiación vinculada al número de estudiantes, a causa de no disponer de un PPF para el SPUV. (RP-D2)
- Menos gasto total disponible a causa de la reducción de la financiación durante el período 2009-2019, que limita la posibilidad de atender las necesidades de inversión. (RP-D3)
- Tasa de empleabilidad general inferior a las medias del SUE, SUV y SPUV, por su carácter generalista y por la incidencia del tejido económico de la CV. (RD-D1)
- En proyectos de investigación del Programa Marco UE la ratio de proyectos por cada 100 profesores de la UV está por debajo de la media del SPUV. (RI-D1)
- Caída pronunciada en los ingresos de investigación y desarrollo, tanto global como por cada 100 profesores. Esta bajada también se da en las medias de los grupos de comparación, aunque en la UV es más pronunciada. (RIT-D1)
- Número de patentes y de spin-off menor que el que correspondería a la UV por su peso en el SPUV. (RIT-D2)

AMENAZAS

- Actitud política del Consell de la Generalitat salido de las elecciones del 28 de mayo respecto al SPUV, su financiación y la elaboración del PPF al que obliga en art. 56.2 de la LOSU. (EP-A1)
- Elecciones generales de 2023 y su impacto sobre el desarrollo normativo y reglamentario de la LOSU. (EP-A2)
- Situación geopolítica mundial, y su impacto económico y social. Con especial relevancia de la guerra en Ucrania. (EP-A3)
- Evolución de algunos de los principales indicadores macroeconómicos, como IPC o tipos de interés, durante los próximos 4 años, y su incidencia sobre los costes de las universidades públicas. (EE-A1)
- Percepción pesimista de la juventud sobre su futuro laboral. Percepción que agudiza, entre otras consecuencias, riesgos para la salud mental (ES-A1)
- Menor compromiso con los valores de igualdad de género entre la juventud masculina que femenina. (ES-A2)
- Falta de un marco normativo, y de que cuando lo haya sea eficaz, para mantener a los sistemas de IA generativa, bajo control humanos. (ET-A1)
- Efectos económicos y demográficos del cambio climático. (EM-A1)
- Envergadura de los cambios que requiere la aplicación de la LOSU respecto al modelo LOU/LOMLOU. (EL-A1)
- La disposición adicional del RDL 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes en materia de pensiones, que establece la *inclusión en el sistema de Seguridad Social del alumnado que realice prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación*. (EL-A2)
- Ausencia de Plan Plurianual de Financiación de las Universidades Públicas Valencianas. (EL-A3)
- Después de la revisión del entorno específico, se pueden añadir a las oportunidades y amenazas planteadas en el análisis del entorno general, las siguientes.
- Posicionamiento cada vez mayor de las universidades no presenciales, sobre todo en los estudios de máster. (ESP-A1)
- Porcentaje de estudiantado STEM en la Comunitat Valenciana por encima de los porcentajes de ocupación en sectores de intensidad tecnológica alta. (ESP-A2)
- Oferta de plazas en el SPUV limitada por la falta de financiación y por las tasas de reposición. (ESP-A3)
- Concentración de la oferta de las universidades privadas en la CV en las ramas de ciencias de la salud (en los estudios de grado) y de ciencias sociales y jurídicas y de ciencias de la salud (en los estudios de máster). (ESP-A4)
- Limitaciones del déficit de financiación para el SUPE a la hora de competir con las universidades mejor posicionadas en los rankings internacionales. (ESP-A5)

FORTALEZAS

- El tamaño estructural de la UV fortalece su potencial capacidad de influencia. (RH-F1)
- El tamaño y el valor del patrimonio de la UV alcanza una dimensión que se corresponde con su peso e importancia dentro del SPUV. (INF-F1)
- Eficacia de la UV para gestionar cuando aparecen posibilidades de ingresos extraordinarios por fondos o ayudas públicas (como el caso de los fondos covid-19 que habilitó en gobierno de España). (RP-F1)
- Mejores ratios en la capacidad investigadora, medida por la media de sexenios por profesor/a que el SUPE y el SPUV. (RH-F2)
- Modelo de gestión basado en la cogobernanza, la participación y la transparencia. (GOB-F1)
- Estructura funcional de vicerrectorados con capacidad de abordar los aspectos críticos para el despliegue del PEUV 2023-2026. (GOB-F2)
- Buena posición en atracción de estudiantado. Porcentaje de solicitudes en primera opción, sobre oferta, muy superior al del SPUV. (RD-F1)
- Resultados en indicadores de calidad de docencia muy superiores a la media del SUE, SUV y SPUV. (RD-F2)
- La UV se sitúa en la media de su grupo estratégico, tanto en volumen como en calidad de la producción científica, y por encima de la media del SUE, SUV y SPUV. (RI-F1)
- La UV tiene el mayor número de proyectos de investigación del Plan Nacional dentro del SPUV, tanto en valores absolutos como en número de proyectos por cada 100 profesores. (RI-F2)
- La UV es una de las universidades de su grupo estratégico con mayor capacidad de ingresos por licencias y contratos de I+D+i. (RIT-F1)

OPORTUNIDADES

- Voluntad de las instituciones comunitarias de reactivación de la Economía europea y de transformación del modelo económico, a través de programas como el Fondo europeo Next Generation EU. (EP-O1)
- Despliegue de los programas del Fondo Europeo Next Generation EU, y presencia de algunos PERTE en territorio valenciano que supongan la llegada de nuevos proyectos de inversión (Gigafactoría de Sagunto, etc.). (EE-O1)
- Ligera recuperación de la población juvenil (entre 18 y 24 años) en el horizonte 2023-2026. (ES-O1)
- Cultura de la internacionalización y movilidad. (ES-O2)
- Consolidación entre la juventud de las redes sociales e internet como mecanismo de comunicación, pero también de gestión de las actividades cotidianas. (ES-O3)
- Preocupación seria por el cambio climático y el medio ambiente, y compromiso con los valores de igualdad. (ES-O4)
- Estrategia Digital de la UE Agenda Europea de Innovación y Agenda España Digital 2026. (ET-O1)
- Programa Horizonte Europa 2021-2027. (ET-O2)
- Digitalización de los servicios públicos, dentro de una sociedad cada vez más digitalizada. (ET-O3)
- Política Europea de lucha contra el cambio climático y Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El 30% del Fondo NGEU irá destinado a la lucha contra el cambio climático. (EM-O1)
- Cobertura para la suficiencia financiera que del Sistema Universitario Público que propone el Capítulo III de la LOSU. (EL-O1)
- Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011). (EL-O2)
- La reforma del Decreto 174/2002 sobre régimen y retribuciones del personal laboral, que dará cobertura a los acuerdos logrados en el proceso de negociación del Tercer Convenio Colectivo para las universidades públicas valencianas. (EL-O3)
- Posicionamiento en los rankings internacionales de las universidades públicas españolas (SUPE), entre ellas de la UV. (ESP-O1)

Parte II

FORMULACIÓN ESTRATÉGICA



El análisis DAFO es el instrumento que permite conocer la situación actual y poder trazar el camino a seguir en la formulación estratégica. Para ello, a las conclusiones del DAFO se agregarán los propósitos principales que definen la Visión y los Valores de la UV, para identificar los Objetivos estratégicos con los que trabajará el PEUV 2023-2026.

El análisis CAME tiene como objeto principal reflexionar sobre el diseño de estrategias que permitan: corregir las debilidades, afrontar las amenazas, mantener las fortalezas y explotar las oportunidades, integrando todo ello con la Visión y los Valores como elementos determinantes para la formulación de la estrategia.

El PEUV 2023-2026 configurará su estrategia a través de la formulación de un listado de Objetivos estratégicos con los que se pretende abordar las necesidades de intervención que identificará el análisis CAME. Aunque ya se han presentado en el capítulo 2, aquí se recuperan para integrar en el proceso de formulación estratégica, tanto la Visión como los Valores de la UV, etiquetándolos para analizar mejor las repercusiones de las intervenciones que se contemplan en el análisis CAME.

La **Visión** de la UV con la que trabaja el PEUV 2023-2026 pretende:

- Mantener una formación universitaria de excelencia, función fundamental de las universidades, tal y como se establece en la normativa básica del SUE (Ley Orgánica del Sistema Universitario -LOSU-, art. 6). Transmitiendo los conocimientos, junto con las competencias y habilidades inherentes a los mismos, que el estudiantado debe adquirir para obtener los títulos universitarios que cumplan sobradamente los estándares de calidad establecidos en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. (VIS-01)
- Mantener a la UV en una posición de excelencia en la investigación científica y en la transferencia al sistema productivo, haciendo una apuesta clara por la captación y retención de talento, y por una investigación de excelencia. La investigación y transferencia que estarán, también, al servicio de la mejor docencia universitaria. (VIS-02)
- Seguir desplegando la transformación digital, tanto de la gestión como del conjunto de actividades universitarias, sin perder el elemento diferencial de una presencialidad, que es clave en la formación de destrezas y valores a través de la vida universitaria. (VIS-03)
- Mantener e incrementar la capacitación permanente del personal docente e investigador (PDI) y de administración y servicios (PTGAS), para el mejor cumplimiento posible de sus funciones. Y hacerla coexistir con la renovación planificada de nuestras plantillas, para corregir las disfunciones generadas tras las restricciones a las que se han visto sometidas durante años las administraciones públicas a causas de las tasas de reposición, y que han provocado una elevación de la edad media de las plantillas y una ralentización de los procesos de estabilización y promoción de PDI y PTGAS. (VIS-04)
- Impulsar los principios de gestión responsable, eficaz y eficiente para optimizar el buen uso de los recursos públicos. (VIS-05)

- Mantener e incrementar nuestras políticas de compromiso con la sostenibilidad y con una universidad inclusiva basada en los principios de igualdad y diversidad. (VIS-06)
- Mantener a la Universitat de València como un agente cultural de primer orden que transfiera conocimiento y cultura más allá de sus campus universitarios. (VIS-07)
- Adaptar nuestras políticas y marcos normativos propios a las exigencias que va a suponer la aprobación de la nueva Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU). (VIS-08)
- Incorporar aquellos aspectos contemplados en el Plan Plurianual de Financiación (PPF) del SPUV, especialmente los relacionados con la financiación por objetivos a través del llamado Fondo de Mejora de la Calidad. (VIS-09)
- E incorporar también las exigencias de los cambios legislativos de otras normas que afectan directamente a los ámbitos competenciales de las universidades públicas, como es el caso de la Ley 17/2022, por la que se modifica la ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o el RDL 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, entre otras. (VIS-10)

Y todo ello se hará de acuerdo a los **Valores** de:

- Defensa del principio constitucional de autonomía universitaria, desde la lealtad institucional y la cooperación con el resto del sistema educativo. (VAL-01)
- Gobernanza participativa a varios niveles, basada en la participación y diálogo en la toma de decisiones con centros, representantes estudiantiles, sindicales y comunidad universitaria en general. (VAL-02)
- Transparencia en la gestión docente, investigadora y administrativa. (VAL-03)
- Responsabilidad, eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos. (VAL-04)
- Rendición de cuentas a los órganos de gobierno, a los órganos de control y a la sociedad. (VAL-05)
- Empoderamiento de las personas, poniéndolas en el centro de las políticas y los propósitos institucionales. (VAL-06)
- Transformación digital al servicio de la Misión de la UV como universidad pública. (VAL-07)
- Multilingüismo como herramienta de internacionalización e inserción profesional, pero también de compromiso con el territorio y nuestra identidad cultural. (VAL-08)
- Proyección de la identidad cultural valenciana. (VAL-09)
- Apoyo al diálogo social y a la articulación de una ciudadanía activa. (VAL-10)
- Conservación y preservación del patrimonio histórico y artístico de la UV, y puesta a disposición de la comunidad universitaria y de la sociedad. (VAL-11)
- Sostenibilidad y compromiso con los valores medioambientales. (VAL-12)
- Igualdad, como principio básico, reconociendo la diversidad de las personas e impulsando la inclusión de todas ellas, tanto en el ámbito universitario como en el conjunto de la sociedad. (VAL-13)

7

Análisis CAME

Como ya se ha comentado, las conclusiones del DAFO determinan una serie de necesidades de intervención que se plasmarán en el análisis CAME. Dicho análisis CAME es una herramienta de planificación estratégica basada en el diagnóstico realizado a través del DAFO, que lo complementa y aporta información clave para establecer acciones fundamentales para corregir debilidades, afrontar amenazas, mantener fortalezas y explotar oportunidades. De esta forma, la matriz CAME permite trazar Objetivos estratégicos considerando los recursos y capacidades de la organización, y a la vez los retos tanto de su entorno general como específico. En este análisis se van a incorporar los propósitos planteados por la Visión y los Valores del Consejo de Dirección, con el fin de que el listado de los Objetivos estratégicos que terminen formulándose como PEUV 2023-2026 resuelvan conjuntamente los que se pretende con las situaciones que lo condicionan.

Después del trabajo del Consejo de Dirección de la UV se plantea un listado de Objetivos estratégicos con los que se considera que se pueden abordar las oportunidades, amenazas, fortalezas o debilidades que se han detectado en el DAFO. En primer lugar, se relacionan los Objetivos estratégicos propuestos etiquetándolos con la o las oportunidades, amenazas, fortalezas o debilidades que acometerían. Algunos de los objetivos abordan más de un aspecto simultáneamente, por ello en alguna ocasión aparecerá en más de uno de los cuatro elementos del análisis CAME.

Para acometer los aspectos que se han planteado en el bloque de debilidades del DAFO, se proponen los siguientes objetivos:

- Disponer de una plantilla de PDI ajustada a las finalidades y recursos de la UV. (RP-D2)
- Mejorar la estabilidad, la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PDI. (RP-D2)
- Disponer de una plantilla de PTGAS ajustada a las finalidades y recursos de la UV. (RP-D1; RP-D3)]

- Mejorar la estabilidad y la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PTGAS. (RP-D3)
- Agilizar la gestión de forma que los procesos y las estructuras digitales de la institución se adaptan a las necesidades de las personas usuarias. (RI-D3)
- Mejorar la ocupación del estudiantado egresado de la UV. (RD-D1)
- Fortalecer la cultura del emprendimiento, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social, y dinamizar la cadena de valor de la investigación con capacidad de transferencia. (RD-D1)
- Impulsar la investigación con potencial de transferencia a la sociedad. Identificar el conocimiento transferible de nuestra actividad investigadora. (RIT-D1; RIT-D2)
- Fortalecer la política de alianzas de la UV con organizaciones públicas y privadas para promover y facilitar la transferencia de R+D+I en su área de influencia. (RIT-D1)
- Potenciar la investigación de calidad y su proyección a la Sociedad. (RI-D1)
- Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos. (RP-D1; RP-D2; RP-D3; RH-F1; RP-F1)
- Transformación progresiva de las infraestructuras y espacios de la Universidad con propósitos de eficiencia energética. (RI-D1; RI-D2; RP-F1)
- Proyectar la progresiva transformación de los campus con el propósito de mejorar los espacios disponibles para docencia e investigación, y conseguir un mayor grado de humanización y confort. (RI-D1; INF-F1)

Para acometer los aspectos que se han planteado en el bloque de fortalezas del **DAFO**, se proponen los siguientes objetivos:

- Actualizar nuestra oferta de titulaciones oficiales contemplando las necesidades cambiantes de forma-

ción y los nuevos perfiles profesionales requeridos por nuestra Sociedad. (RD-F2)

- Facilitar una orientación integral al estudiantado a nivel personal, académico y profesional. (RD-F1)
- Potenciar el reconocimiento externo de la calidad de nuestros títulos y centros. (RD-F2)
- Potenciar la investigación de calidad y su proyección a la Sociedad. (RI-F1; RI-F2)
- Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la investigación en la UV. (RI-F1; RI-F2)
- Impulsar la investigación con potencial de transferencia a la sociedad. Identificar el conocimiento transferible de nuestra actividad investigadora. (RIT-F1)
- Fortalecer la política de alianzas de la UV con organizaciones públicas y privadas para promover y facilitar la transferencia de R+D+I en su área de influencia. (RIT-F1)
- Potenciar la colaboración entre la UV y su entorno para incrementar la transferencia de conocimiento a la sociedad. (RP-F1)
- Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos. (RP-D1; RP-D2; RP-D3; RH-F1; RP-F1)
- Transformación progresiva de las infraestructuras y espacios de la Universidad con propósitos de eficiencia energética. (RI-D1; RI-D2; RP-F1)
- Proyectar la progresiva transformación de los campus con el propósito de mejorar los espacios disponibles para docencia e investigación, y conseguir un mayor grado de humanización y confort. (RI-D1; INF-F1)
- Mejorar la visibilidad de aquellas actividades culturales y resultados que refuerzan el prestigio de la Institución. (RP-F1)
- Fomentar el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario mediante la aplicación y desarrollo de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. (GOB-F1)
- Avanzar en el propósito de ser una universidad responsable y transparente, mejorando la publicidad de su actividad y su gestión en el Portal de Transparencia y web de la Universitat de València, para conseguir que la ciudadanía tenga una visión completa y accesible de toda la actividad y labor de la Universitat de València. (GOB-F1)

Para acometer los aspectos que se han planteado en el bloque de amenazas del **DAFO**, se proponen los siguientes objetivos:

- Actualizar nuestra oferta de titulaciones oficiales contemplando las necesidades cambiantes de formación y los nuevos perfiles profesionales requeridos por nuestra Sociedad. (ESP-A1; ESP-A2; ESP-A3; ESP-A4)
- Fortalecer los estudios de Doctorado. (ESP-A1)
- Facilitar una orientación integral al estudiantado a nivel personal, académico y profesional. (ES-A1)
- Mejorar y desarrollar metodologías y recursos docentes innovadores. (ESP-A1; ESP-A4)
- Mejorar la ocupación del estudiantado egresado de la UV. (ESP-A1; ESP-A4)
- Mejorar la experiencia universitaria del estudiantado en clave de formación integral a través de la cultura. (ES-A1)
- Fomentar los valores de Vida saludable y prevención. (ES-A1)
- Potenciar el reconocimiento externo de la calidad de nuestros títulos y centros. (ESP-A5)
- Agilizar la gestión de forma que los procesos y las estructuras digitales de la institución se adaptan a las necesidades de las personas usuarias. (ET-A1)
- Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos. (EP-A3; EE-A1; EL-A2; EL-A3)
- Mejorar la estabilidad y la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PTGAS. (EL-A2)
- Transformar la normativa de la UV para adaptarla a la nueva realidad legislativa universitaria, ajustada a nuestra comunidad universitaria y a los valores de nuestra sociedad. (EL-A1)

Para acometer los aspectos que se han planteado en el bloque de oportunidades del **DAFO**, se proponen los siguientes objetivos:

- Actualizar nuestra oferta de titulaciones oficiales contemplando las necesidades cambiantes de formación y los nuevos perfiles profesionales requeridos por nuestra sociedad. (ES-01)
- Mejorar la estabilidad, la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PDI y PTGAS. (EL-03)
- Desarrollar y hacer visible una oferta formativa que atienda la necesidad del aprendizaje permanente de la Sociedad. (EP-01)
- Mejorar de la ocupación del estudiantado egresado de la UV. (EP-01)
- Potenciar la dimensión internacional de nuestras titulaciones. (ES-02)
- Fomentar la sostenibilidad de la Universitat de València y la sensibilización de su comunidad universitaria. (ES-04; EM-01)

Tabla 7.1
Análisis CAME del PEUV 2023-2026

CORREGIR

- Disponer de una plantilla de PDI ajustada a las finalidades y recursos de la UV. (RP-D2) (VIS-04)
- Mejorar la estabilidad, la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PDI. (RP-D2) (VIS-04)
- Disponer de una plantilla de PTGAS ajustada a las finalidades y recursos de la UV. (RP-D1; RP-D3) (VIS-04)
- Mejorar la estabilidad y la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PTGAS. (RP-D3) (VIS-04)
- Agilizar la gestión de forma que los procesos y las estructuras digitales de la institución se adaptan a las necesidades de las personas usuarias. (RI-D3) (VIS-03; VAL-07)
- Mejorar la ocupación del estudiantado egresado de la UV. (RD-D1) (VIS-01)
- Fortalecer la cultura del emprendimiento, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social, y dinamizar la cadena de valor de la investigación con capacidad de transferencia. (RD-D1) (VIS-02)
- Impulsar la investigación con potencial de transferencia a la sociedad. Identificar el conocimiento transferible de nuestra actividad investigadora. (RIT-D1; RIT-D2) (VIS-02)
- Fortalecer la política de alianzas de la UV con organizaciones públicas y privadas para promover y facilitar la transferencia de R+D+I en su área de influencia. (RIT-D1) (VIS-02)
- Potenciar la investigación de calidad y su proyección a la Sociedad. (RI-D1) (VIS-02)
- Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos. (RP-D1; RP-D2; RP-D3; RH-F1; RP-F1) (VIS-05; VIS-09; VAL-04; VAL-12)
- Transformación progresiva de las infraestructuras y espacios de la Universidad con propósitos de eficiencia energética. (RI-D1; RI-D2; RP-F1) (VIS-06; VAL-04)
- Proyectar la progresiva transformación de los campus con el propósito de mejorar los espacios disponibles para docencia e investigación, y conseguir un mayor grado de humanización y confort. (RI-D1; INF-F1) (VIS-01; VIS-02)



AFRONTAR

- Actualizar nuestra oferta de titulaciones oficiales contemplando las necesidades cambiantes de formación y los nuevos perfiles profesionales requeridos por nuestra Sociedad. (ESP-A1; ESP-A2; ESP-A3; ESP-A4) (VIS-01)
- Fortalecer los estudios de Doctorado. (ESP-A1) (VIS-01)
- Facilitar una orientación integral al estudiantado a nivel personal, académico y profesional. (ES-A1) (VIS-01)
- Mejorar y desarrollar metodologías y recursos docentes innovadores. (ESP-A1; ESP-A4) (VIS-01)
- Mejorar la ocupación del estudiantado egresado de la UV. (ESP-A1; ESP-A4) (VIS-01)
- Mejorar la experiencia universitaria del estudiantado en clave de formación integral a través de la cultura. (ES-A1) (VIS-07) (VAL-01)
- Fomentar los valores de Vida saludable y prevención. (ES-A1) (VIS-06; VAL-12)
- Potenciar el reconocimiento externo de la calidad de nuestros títulos y centros. (ESP-A5) (VIS-01)
- Agilizar la gestión de forma que los procesos y las estructuras digitales de la institución se adaptan a las necesidades de las personas usuarias. (ET-A1) (VIS-03; VAL-07)
- Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos. (EP-A3; EE-A1; EL-A2; EL-A3) (VIS-05; VIS-09; VAL-04; VAL-13)
- Mejorar la estabilidad y la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PTGAS. (EL-A2) (VIS-04)
- Transformar la normativa de la UV para adaptarla a la nueva realidad legislativa universitaria, ajustada a nuestra comunidad universitaria y a los valores de nuestra sociedad. (EL-A1) (VIS-10)



- Fomentar los valores de Cooperación. (ES-04)
- Potenciar un modelo de gestión universitaria basado en los valores de igualdad, sostenibilidad, solidaridad y transparencia que alcance todas nuestras actividades. (ES-04)
- Transversalizar la perspectiva de género y de igualdad de género en la diversidad en la docencia y en la investigación. (ES-04)
- Desarrollar el multilingüismo en el seno de la comunidad UV, potenciando la lengua propia. (ES-02)

- Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos. (EL-01; EM-01)
- Agilizar la gestión de forma que los procesos y las estructuras digitales de la institución se adaptan a las necesidades de las personas usuarias. (ES-03)
- Consolidar y mejorar la Administración Electrónica en cuanto a registro, archivo y notificación. (ET-03)
- Potenciar la investigación de calidad y su proyección a la Sociedad. (EE-01; ET-02; EL-02; ESP-01)

MANTENER

- Actualizar nuestra oferta de titulaciones oficiales contemplando las necesidades cambiantes de formación y los nuevos perfiles profesionales requeridos por nuestra Sociedad. (RD-F2) (VIS-01)
- Facilitar una orientación integral al estudiantado a nivel personal, académico y profesional. (RD-F1) (VIS-01)
- Potenciar el reconocimiento externo de la calidad de nuestros títulos y centros. (RD-F2) (VIS-01)
- Potenciar la investigación de calidad y su proyección a la Sociedad. (RI-F1; RI-F2) (VIS-02)
- Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la investigación en la UV. (RI-F1; RI-F2) (VIS-02)
- Impulsar la investigación con potencial de transferencia a la sociedad. Identificar el conocimiento transferible de nuestra actividad investigadora. (RIT-F1) (VIS-02)
- Fortalecer la política de alianzas de la UV con organizaciones públicas y privadas para promover y facilitar la transferencia de R+D+I en su área de influencia. (RIT-F1) (VIS-02)
- Potenciar la colaboración entre la UV y su entorno para incrementar la transferencia de conocimiento a la sociedad. (RP-F1) (VIS-07) (VAL-09)
- Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos. (RP-D1; RP-D2; RP-D3; RH-F1; RP-F1) (VIS-05; VIS-09; VAL-04; VAL-12)
- Transformación progresiva de las infraestructuras y espacios de la Universidad con propósitos de eficiencia energética. (RI-D1; RI-D2; RP-F1) (VIS-06; VAL-04)
- Proyectar la progresiva transformación de los campus con el propósito de mejorar los espacios disponibles para docencia e investigación, y conseguir un mayor grado de humanización y confort. (RI-D1; INF-F1) (VIS-01; VIS-02)
- Mejorar la visibilidad de aquellas actividades culturales y resultados que refuerzan el prestigio de la Institución. (RP-F1) (VIS-07) (VAL-11)
- Fomentar el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario mediante la aplicación y desarrollo de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. (GOB-F1) (VIS-10; VAL-02; VAL-06)
- Avanzar en el propósito de ser una universidad responsable y transparente, mejorando la publicidad de su actividad y su gestión en el Portal de Transparencia y web de la Universitat de València, para conseguir que la ciudadanía tenga una visión completa y accesible de toda la actividad y labor de la Universitat de València. (GOB-F1) (VIS-10; VAL-03)

- Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la investigación en la UV. (ET-02; EL-02; ESP-01)
- Impulsar la investigación con potencial de transferencia a la sociedad. Identificar el conocimiento transferible de nuestra actividad investigadora. (EE-01; ET-01; EL-02)
- Fortalecer la política de alianzas de la UV con organizaciones públicas y privadas para promover y facilitar la transferencia de R+D+I en su área de influencia. (EL-02)

EXPLOTAR

- Mejorar la estabilidad, la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PDI y PTGAS. (EL-03) (VIS-04)
- Desarrollar y hacer visible una oferta formativa que atienda la necesidad del aprendizaje permanente de la Sociedad. (EP-01) (VIS-01)
- Mejorar de la ocupación del estudiantado egresado de la UV. (EP-01) (VIS-01)
- Potenciar la dimensión internacional de nuestras titulaciones. (ES-02) (VIS-01; VAL-08)
- Fomentar la sostenibilidad de la Universitat de València y la sensibilización de su comunidad universitaria. (ES-04) (VIS-06; VAL-12)
- Fomentar los valores de Cooperación. (ES-04)
- Potenciar un modelo de gestión universitaria basado en los valores de igualdad, sostenibilidad, solidaridad y transparencia que alcance todas nuestras actividades. (ES-04) (VIS-06; VAL-013)
- Transversalizar la perspectiva de género y de igualdad de género en la diversidad en la docencia y en la investigación. (ES-04) (VIS-06; VAL-13)
- Desarrollar el multilingüismo en el seno de la comunidad UV, potenciando la lengua propia. (ES-02) (VAL-08)
- Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos. (EL-01; EM-01) (VIS-05; VIS-09; VAL-04; VAL-12)
- Agilizar la gestión de forma que los procesos y las estructuras digitales de la institución se adaptan a las necesidades de las personas usuarias. (ES-03) (VIS-03; VAL-07)
- Consolidar y mejorar la Administración Electrónica en cuanto a registro, archivo y notificación. (ET-03) (VIS-03; VAL-07)
- Potenciar la investigación de calidad y su proyección a la Sociedad. (EE-01; ET-02; EL-02; ESP-01) (VIS-02)
- Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la investigación en la UV. (ET-02; EL-02; ESP-01) (VIS-02)
- Impulsar la investigación con potencial de transferencia a la sociedad. Identificar el conocimiento transferible de nuestra actividad investigadora. (EE-01; ET-01; EL-02) (VIS-02)
- Fortalecer la política de alianzas de la UV con organizaciones públicas y privadas para promover y facilitar la transferencia de R+D+I en su área de influencia. (EL-02) (VIS-02)
- Fortalecer la cultura del emprendimiento, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social, y dinamizar la cadena de valor de la investigación con capacidad de transferencia. (EE-01; EL-02) (VIS-02)

- Fortalecer la cultura del emprendimiento, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social, y dinamizar la cadena de valor de la investigación con capacidad de transferencia. (EE-01; EL-02)

Todo ello, se traslada al análisis CAME, donde también se agrega el elemento de la Visión o de los Valores sobre los que también tiene incidencia cada objetivo propuesto. [Tabla 7.1]

8

Definición de los objetivos estratégicos del PEUV 2023-2026

El conjunto de Objetivos estratégicos recogidos en la Tabla 7.1 se pueden desagregar y asignarse a los diferentes vicerrectorados y servicios que componen la estructura funcional de la UV (ámbitos del plan).

VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO

- VOP01 Disponer de una plantilla de PDI ajustada a las finalidades y recursos de la UV.
- VOP02 Mejorar la estabilidad, la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PDI.

VICERRECTORADO DE ESTUDIOS

- VE01 Actualizar nuestra oferta de titulaciones oficiales contemplando las necesidades cambiantes de formación y los nuevos perfiles profesionales requeridos por nuestra sociedad.
- VE02 Fortalecer los estudios de Doctorado.
- VE03 Facilitar una orientación integral al estudiantado a nivel personal, académico y profesional.

VICERRECTORADO DE FORMACIÓN PERMANENTE, TRANSFORMACIÓN DOCENTE Y OCUPACIÓN

- VFT001 Desarrollar y hacer visible una oferta formativa que atienda la necesidad del aprendizaje permanente de la sociedad.
- VFT002 Mejorar y desarrollar metodologías y recursos docentes innovadores.
- VFT003 Mejorar la ocupación del estudiantado egresado de la UV.

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

- VI01 Potenciar la investigación de calidad y su proyección a la sociedad.

- VI02 Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la investigación en la UV.

VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

- VIT01 Impulsar la investigación con potencial de transferencia a la sociedad. Identificar el conocimiento transferible de nuestra actividad investigadora.
- VIT02 Fortalecer la política de alianzas de la UV con organizaciones públicas y privadas para promover y facilitar la transferencia de R+D+I en su área de influencia.
- VIT03 Fortalecer la cultura del emprendimiento, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social, y dinamizar la cadena de valor de la investigación con capacidad de transferencia.

VICERRECTORADO DE CULTURA Y SOCIEDAD

- VCS01 Mejorar la experiencia universitaria del estudiantado en clave de formación integral a través de la cultura.
- VCS02 Mejorar la visibilidad de aquellas actividades culturales y resultados que refuerzan el prestigio de la Institución.
- VCS03 Potenciar la colaboración entre la UV y su entorno para incrementar la transferencia de conocimiento a la sociedad.

VICERRECTORADO DE INTERNACIONALIZACIÓN Y MULTILINGÜISMO

- VIM01 Potenciar la dimensión internacional de nuestras titulaciones.
- VIM02 Desarrollar el multilingüismo en el seno de la comunidad UV, potenciando la lengua propia.

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN, CALIDAD Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

- VPQI01 Potenciar el reconocimiento externo de la calidad de nuestros títulos y centros.
- VPQI02 Agilizar la gestión de forma que los procesos y las estructuras digitales de la institución se adaptan a las necesidades de las personas usuarias.

VICERRECTORADO DE ECONOMÍA E INFRAESTRUCTURAS

- VEI01 Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos.
- VEI02. Transformación progresiva de las infraestructuras y espacios de la Universidad con propósitos de eficiencia energética.
- VEI03. Proyectar la progresiva transformación de los campus con el propósito de mejorar los espacios disponibles para docencia e investigación, y conseguir un mayor grado de humanización y confort.

VICERRECTORADO DE SOSTENIBILIDAD, COOPERACIÓN Y VIDA SALUDABLE

- VSCS01 Fomentar la sostenibilidad de la Universitat de València y la sensibilización de su comunidad universitaria.
- VSCS02 Fomentar los valores de Vida saludable y prevención.
- VSCS03 Fomentar los valores de Cooperación.

VICERRECTORADO DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS

- VIDI01 Potenciar un modelo de gestión universitaria basado en los valores de igualdad, sostenibilidad,

solidaridad y transparencia que alcance todas nuestras actividades.

- VIDI02 Transversalizar la perspectiva de género y de igualdad de género en la diversidad en la docencia y en la investigación.

SECRETARÍA GENERAL

- SG01 Consolidar y mejorar la Administración Electrónica en cuanto a registro, archivo y notificación.
- SG02 Transformar la normativa de la UV, con especial referencia a su modelo de gobernanza, para adaptarla a la nueva realidad legislativa universitaria, ajustada a nuestra comunidad universitaria y a los valores de nuestra sociedad.
- SG03 Fomentar el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario mediante la aplicación y desarrollo de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.
- SG04 Avanzar en el propósito de ser una universidad responsable y transparente, mejorando la publicidad de su actividad y su gestión en el Portal de Transparencia y web de la Universitat de València, para conseguir que la ciudadanía tenga una visión completa y accesible de toda la actividad y labor de la Universitat de València.

GERENCIA

- GER01 Disponer de una plantilla de PTGAS ajustada a las finalidades y recursos de la UV.
- GER02 Mejorar la estabilidad y la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PTGAS.

9

Líneas de actuación estratégica

Por último, los Objetivos estratégicos serán desarrollados a través de una o varias líneas de actuación estratégica (LAE) de acuerdo a la siguiente formulación.

VICERRECTORADO DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO

VOP01 Disponer de una plantilla de PDI ajustada a las finalidades y recursos de la UV.

Las personas son la base y la finalidad de nuestra institución, y por eso es estratégico desarrollar una política que facilite la mejora de la plantilla en todos los aspectos. Hay que asegurar una distribución equilibrada de los recursos que permita que las áreas con excedente suplan las deficitarias, pero es fundamental contar con dotaciones adicionales, dentro de los límites que pueda permitir la financiación y el marco legal. Estas prioridades se tienen que complementar con procesos de análisis y evaluación que sean útiles para la toma de decisiones en el ámbito de los recursos humanos y el desarrollo profesional de la plantilla, con el objetivo final de la mejora del servicio público de enseñanza superior. Así mismo, la UV fomentará que el desarrollo de sus procesos de gestión de personas se realice con una perspectiva inclusiva y de igualdad.

LAEVOP01 Planificar y dotar la plantilla de PDI a partir de un análisis estructural de la situación y necesidades de las diferentes áreas de conocimiento, en base a las previsiones de recursos del Plan Plurianual de Financiación y el nuevo marco de la Ley Orgánica del Sistema Universitario.

Responsable: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

Coordinador: Servicio de Recursos Humanos. (PDI)

LAEVOP02 Asignar los recursos docentes disponibles de forma adecuada a las modalidades de docencia de las diferentes enseñanzas oficiales de grado y máster incluidos en la oferta de curso académica.

Responsable: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

Coordinador: Servicio de Recursos Humanos. (PDI)

VOP02 Mejorar la estabilidad, la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PDI.

Tenemos que desplegar políticas que aseguren la configuración de un equipo humano motivado y comprometido con la estrategia de la Universidad y con el servicio público que prestamos. Esto requiere desarrollar procesos de estabilización, desarrollo y promoción de la carrera profesional, en la medida que el marco presupuestario y legal lo permitan. Así mismo, favorecer la mejora de los factores psicosociales y organizativos del trabajo, la conciliación y la seguridad y salud laboral.

LAEVOP03 Facilitar la estabilización como PDI del profesorado contratado y del personal investigador acreditado, así como la promoción del profesorado permanente.

Responsable: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

Coordinador: Servicio de Recursos Humanos. (PDI)

LAEVOP04 Adaptar la reglamentación de la Universitat de València a la nueva legislación universitaria con relación a la contratación de profesorado sustituto, profesorado asociado, selección del profesorado, dedicación docente y desarrollo de la carrera académica del PDI, para garantizar una transición adecuada de la plantilla de PDI al nuevo marco legal.

Responsable: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

Coordinador: Servicio de Recursos Humanos. (PDI)

LAEVOP05 Establecer criterios y medidas de acción positiva que aseguren la igualdad efectiva de todas las personas en el acceso a las plazas de PDI, así como analizar y corregir las desigualdades en los usos del tiempo académico por razón de género, edad, discapacidad, origen o etnicidad, favoreciendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Responsable: Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

Coordinador: Servicio de Recursos Humanos. (PDI)

VICERRECTORADO DE ESTUDIOS

VE01 Actualizar nuestra oferta de titulaciones oficiales contemplando las necesidades cambiantes de formación y los nuevos perfiles profesionales requeridos por nuestra sociedad.

Ante los retos que nos plantea el entorno, la UV, más que nunca, tiene que ser capaz de adaptar sus procesos y metodologías para enfocar su oferta académica hacia las necesidades de la sociedad, sin que esto represente renunciar a la misión del desarrollo, conservación y difusión del conocimiento como fin en sí mismo. Esto implica reforzar los vínculos entre la academia y los sectores empresariales, sociales y profesionales, de forma que la UV sea capaz de incorporar las sensibilidades de cada ámbito en sus procesos de diseño, implantación y desarrollo de titulaciones. La consecución de este objetivo tiene que contribuir a mejorar la integración sociolaboral de nuestras egresadas y egresados, así como impulsar sus capacidades para desarrollarse como emprendedores y emprendedoras, garantizando la igualdad de oportunidades para aquellos colectivos del estudiantado con diversidad. Así pues, este objetivo requiere un impulso en la coordinación entre los diferentes agentes de la comunidad universitaria que, de manera transversal, están implicados en su consecución y especialmente de los centros de nuestra universidad.

LAEVE01 Diversificar y actualizar nuestra oferta formativa mediante la creación de nuevas titulaciones de grado y máster, dobles titulaciones, títulos conjuntos y titulaciones con Menciones Dual, así como vincular los Trabajos de Fin de Grado y Máster con los sectores productivos de nuestro entorno.

Responsable: Vicerrectorado de Estudios.

Coordinador: Servicio de Estudiantes.

VE02 Fortalecer los estudios de Doctorado.

Disponer de una oferta de programas de doctorado adecuada a las necesidades de los diferentes sectores de actividad en que se integran nuestras personas egresadas y a las necesidades de captación y desarrollo de talento para nutrir nuestra actividad de investigación. Este objetivo es una de las piedras angulares que tiene que sostener nuestra capacidad de atracción de estudiantado, y a la vez ofrecer una oferta de enseñanza de calidad. Por lo tanto, tenemos que transversalizar la captación de estudiantado y adecuar los procesos formativos a sus necesidades, incorporando

sinergias que impliquen a la vez la sostenibilidad de los recursos.

LAEVE02 Elaborar un Plan Director de la Escuela de Doctorado donde se incluya el establecimiento de nuevos programas de cotutela con universidades de reconocido prestigio, el aumento de doctorados industriales y la vinculación del doctorado con las estrategias de captación de talento de nuestra universidad.

Responsable: Vicerrectorado de Estudios.

Coordinador: Escuela de Doctorado.

VE03 Facilitar una orientación integral al estudiantado a nivel personal, académico y profesional.

Las y los estudiantes son el centro de la Universidad y por eso tenemos que ofrecerles la mejor formación académica pero también un acompañamiento desde el inicio de sus estudios hasta su inserción laboral, además de dinamizar la participación estudiantil en la vida universitaria, en la cultura y en la gobernanza de la institución. La capacidad de orientación integral del estudiantado nos tiene que diferenciar del resto de universidades, tiene que contribuir a mejorar la empleabilidad de nuestras personas tituladas, a fortalecer la relación alumnado-UV y a conocer sus necesidades, ayudándonos a diseñar una oferta adecuada. La consecución de este objetivo, además, depende fundamentalmente de tres factores clave de éxito necesarios para proporcionar al estudiantado una experiencia universitaria satisfactoria, tanto en la dimensión académica como en la extraacadémica: 1) desarrollar nuestras capacidades de orientación del estudiantado, 2) potenciar la dimensión internacional de nuestra oferta de enseñanza, y todo esto 3) mejorando la visibilidad y la accesibilidad de nuestra oferta académica y de nuestros servicios complementarios a través de una mejor comunicación.

LAEVE03 Facilitar la integración del nuevo estudiantado canalizando y facilitando su ingreso y su paso por nuestra Universidad, diseñando estrategias académicas y comunicativas que fortalezcan nuestra capacidad de fidelización y atracción de estudiantado de otras universidades.

Responsable: Vicerrectorado de Estudios.

Coordinador: Servicio de Información y Dinamización. (Sedi)

VICERRECTORADO DE FORMACIÓN PERMANENTE, TRANSFORMACIÓN DOCENTE Y OCUPACIÓN

VFT001 Desarrollar y hacer visible una oferta formativa que atienda la necesidad del aprendizaje permanente de la sociedad.

Es estratégico aprovechar las herramientas docentes de formación permanente con la denominación de Formación

Continua, dirigidas a personas que no disponen de una titulación universitaria (no solo estudiantes sino profesionales y personas no trabajadoras que nunca han recibido enseñanza universitaria) para acercar la universidad a la sociedad, asegurando contenidos y competencias de relevancia para los escenarios laborales y empresariales más actuales.

LAEFT001 Mejorar la capacitación del personal de la UV para que desarrolle sus funciones.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: Servicio de Formación Permanente e Innovación Educativa.

LAEFT002 Mejorar e incrementar la oferta formativa de formación continua específicamente dirigida a profesionales y personas no trabajadoras.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: Servicio de Formación Permanente e Innovación Educativa.

VFT002 Mejorar y desarrollar metodologías y recursos docentes innovadores.

Es estratégico establecer las bases para asegurar que el modelo docente de la UV tiene una rápida capacidad de adaptación, aspecto que supone hacer compatibles dos factores que condicionan la actividad docente de la UV: 1) mantener, mejorar y actualizar las infraestructuras físicas y tecnológicas disponibles; 2) mejorar la calidad de la interacción entre profesorado y alumnado. En este sentido la innovación docente juega un papel clave, tiene que incluir el desarrollo de metodologías híbridas, y una praxis docente innovadora que contemple la inclusión de las personas con discapacidad y Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE), y que impacte en el desarrollo humano y en el progreso del conocimiento compartido entre Universidad – Sociedad.

LAEFT003 Diseñar un modelo docente que nos permita avanzar en una oferta de titulaciones virtuales y híbridas.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: Delegación de la Rectora para la transformación docente.

LAEFT004 Progresar en la implementación de una docencia atractiva y participativa.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: Servicio de Información y Dinamización. (Sedi)

LAEFT005 Transversalizar la innovación como estrategia de mejora de la docencia.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: Servicio de Formación Permanente e Innovación Educativa.

VFT003 Mejorar de la ocupación del estudiantado egresado de la UV.

LAEFT006 Desarrollar programas que mejoren la inserción profesional de nuestros egresados.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: UV Ocupación.

LAEFT007 Posibilitar la adquisición de competencias técnicas y transversales de nuestros egresados y mejorar el programa de prácticas externas y extracurriculares que les permiten ser competitivos ante un mercado profesional cambiante y exigente, de manera comprometida y sostenible.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: Delegación de la Rectora para Ocupación y Prácticas.

LAEFT008 Monitorizar, identificar y poner en valor las competencias que se obtienen al cursar los estudios de doctorado para que estén alineadas con los perfiles de demanda de los egresados en los sectores empresarial y público.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: Delegación de la Rectora para Ocupación y Prácticas.

LAEFT009 Desarrollar un plan de acción transversal que potencie la empleabilidad y el emprendimiento de las personas graduadas incluyendo el fomento de encuentros y colaboraciones, la mejora en la información suministrada y un incremento en la bolsa de trabajo.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: Delegación de la Rectora para Ocupación y Prácticas.

LAEFT010 Estudiar el nivel de empleabilidad y de inserción profesional de nuestros egresados y egresadas como criterio de calidad de los diferentes títulos ofrecidos, incorporando formación transversal y apoyando a las iniciativas de emprendimiento.

Responsable: Vicerrectorado de Formación Permanente, Transformación Docente y Ocupación.

Coordinador: Delegación de la Rectora para Ocupación y Prácticas.

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

VI01 Potenciar la investigación de calidad y su proyección a la sociedad.

La producción científica de la UV se encuentra entre las mejores de nuestro país. Con el fin de mantener, incluso de incrementar, la capacidad de producción científica de la UV, es necesario realizar acciones que aumenten nuestra capacidad de captación de talento y de internacionalizar nuestra actividad investigadora. El conseguir estos objetivos repercutirá en un incremento de la capacidad de la UV de competir en convocatorias nacionales e internacionales de financiación, así como de incrementar la producción científica de excelencia y la colaboración internacional del personal investigador. Además, debemos impulsar la ciencia abierta, para lo cual debemos formar e impulsar a nuestros investigadores para que publique y difundan sus resultados por estos medios.

LAEVI01 Atracción de talento e incorporación de jóvenes investigadores fomentando acciones formativas y de difusión de oportunidades de financiación, de realización de contratos de atracción del talento, y de estabilización del personal investigador.

Responsable: Vicerrectorado de Investigación.

Coordinador: Servicio de Gestión de la Investigación.

LAEVI02 Fomentar la internacionalización de la investigación, manteniendo el distintivo HR Excellence in Research de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), desarrollando los principios y recomendaciones de la Carta Europea del Personal Investigador y el Código de Conducta para la Contratación del Personal Investigador recogidos en HRS4R.

Responsable: Vicerrectorado de Investigación.

Coordinador: Servicio de Gestión de la Investigación.

LAEVI03 Promover las políticas de ciencia abierta y la internacionalización de la información disponible en las diferentes webs de la UV.

Responsable: Vicerrectorado de Investigación.

Coordinador: Servicio de Gestión de la Investigación.

VI02 Mejorar las condiciones en las que se desarrolla la investigación en la UV.

Las condiciones en las que se desarrolla la investigación repercuten, en muchas ocasiones, en su calidad, resultados y en las condiciones de trabajo y rendimiento de los investigadores. Con este objetivo pretendemos actuar sobre algunos aspectos que la UV puede mejorar para que la investigación que en ella se realiza alcance mayores niveles de eficacia y rendimiento.

LAEVI04 Mejora de la calidad de los servicios de gestión de la investigación, y fomento de la participación de los investigadores a través de reuniones informativas, estableciendo un calendario de convocatorias, todo ello encaminado a lograr un sello de calidad en la gestión de la investigación.

Responsable: Vicerrectorado de Investigación.

Coordinador: Servicio de Gestión de la Investigación.

LAEVI05 Elaboración del Plan director del Servicio de Bibliotecas y Documentación, y desarrollo de la normativa de autoría de trabajos científicos.

Responsable: Vicerrectorado de Investigación.

Coordinador: Servicio de Bibliotecas y Documentación.

LAEVI06 Desarrollo de una normativa ética para investigadores y de un código ético de buenas prácticas en investigación, junto con la mejora de las condiciones de trabajo de la comisión de ética en la investigación.

Responsable: Vicerrectorado de Investigación.

Coordinador: Servicio de Gestión de la Investigación.

VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

Misión: consolidar el ecosistema de innovación de la UV y de su Parque Científico mediante la atracción de talento, de empresas y de inversión. Reforzar la marca Universitat de València a través de la innovación, la transferencia de conocimiento, la excelencia científica y el emprendimiento.

VIT01 Impulsar la investigación con potencial de transferencia a la sociedad. Identificar el conocimiento transferible de nuestra actividad investigadora.

Incorporar una perspectiva de transferencia en la investigación de manera temprana contribuye a reducir la distancia entre necesidades sociales e impulsos investigadores, así como allanar el camino hacia la posterior generación de fórmulas que consolidan una transferencia efectiva. La estrategia de innovación y transferencia a la UV tiene que empezar necesariamente con un impulso decidido en la investigación con potencial de transferencia, a la vez que se implementan y se desarrollan herramientas para identificar oportunidades y señalar potenciales áreas y ámbitos de aplicación concretos, favoreciendo la internacionalización de este potencial investigador y de transferencia.

LAEVI01 Impulsar directrices estratégicas para favorecer la incorporación de líneas de investigación en áreas innovadoras y fomentar la interdisciplinariedad, incrementando los proyectos y/o el importe de estos y desarrollando un plan de promoción y sensibilización sobre el abanico de nuevas opciones y oportunidades al alcance del PDI en el marco europeo.

Responsable: Vicerrectorado de Innovación y Transferencia
Coordinador: Servicio de Transferencia e Innovación.

LAEVIT02 Impulsar la identificación precoz, catalogación y evaluación del conocimiento científico y tecnológico potencialmente transferible o comercializable, estableciendo protocolos de intercambio de información.

Responsable: Vicerrectorado de Innovación y Transferencia
Coordinador: Servicio de Transferencia e Innovación.

VIT02 Fortalecer la política de alianzas de la UV con organizaciones públicas y privadas para promover y facilitar la transferencia de R+D+I en su área de influencia.

La transferencia se caracteriza por ser un servicio de alto contacto con los usuarios, que requiere el desarrollo de relaciones de confianza que posibilitan un conocimiento profundo de sus necesidades. Desarrollar y coordinar las capacidades relacionales de la Institución, fomentando el aprovechamiento institucional de la red de relaciones existentes para establecer sinergias internas y externas, contribuye a reorientar el enfoque del proceso de transferencia de R+D+I como un compromiso de amplio recorrido. Por otro lado, y en coherencia con nuestra misión y valores, la UV tiene que poner en valor sus capacidades de transferencia en ámbitos como la atención a la discapacidad, la igualdad entre hombres y mujeres, la sostenibilidad y la salud, la solidaridad y la cooperación para proyectar una imagen diferenciada respecto de otras organizaciones que concurren en este ámbito de actividad.

LAEVIT03 Potenciar las alianzas con socios estratégicos para el desarrollo del ecosistema de innovación y transferencia de la UV, diseñando un plan de acción para atraer empresas innovadoras para trabajar conjuntamente con la UV y el PCUV e incrementando y potenciando la colaboración con empresas, administración pública y actores relacionados específicamente con la innovación y la transferencia. En especial aquellos que incorporan valores de igualdad, diversidad y sostenibilidad.

Responsable: Vicerrectorado de Innovación y Transferencia.
Coordinador: Servicio de Transferencia e Innovación.

LAEVIT04 Impulsar la divulgación de la ciencia tanto en nuestro entorno, como a nivel nacional e internacional, incrementando la visibilidad de la labor investigadora del PDI de la Universitat de València, estimulando actividades de divulgación y comunicación científica dentro de la Universitat de València y actualizado la versión en inglés de la página web, redes sociales y otros medios de comunicación institucional.

Responsable: Vicerrectorado de Innovación y Transferencia
Coordinador: Unidad de Cultura Científica/ Servicio de Transferencia e Innovación.

VIT03 Fortalecer la cultura del emprendimiento, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social, y dinamizar la cadena de valor de la investigación con capacidad de transferencia.

El emprendimiento es un factor esencial en referencia a la transferencia del conocimiento desde el entorno académico hacia la sociedad y la empresa. Desarrollar competencias en emprendimiento en el estudiantado contribuye de manera significativa a incrementar su empleabilidad. Por otro lado, fomentar programas de formación dirigidos al PDI tiene que contribuir a favorecer la transferencia de resultados de investigación y por tanto a la generación de lugares de trabajo ligados a la investigación con transferencia al sector productivo. La creación de empresas ligadas a la UV tiene que estar regulada de manera clara y transparente, y se tienen que articular mecanismos para dinamizar la cadena de valor, desde la investigación hasta la creación de riqueza.

LAEVIT05 Desarrollar las competencias del Centro de Innovación estableciendo acciones orientadas en la captación de proyectos y start-ups. Diseñar un protocolo de vinculación para empresas colaboradoras con la incubadora AgroTec (IAT). Fomentar el desarrollo de otras incubadoras con alto componente tecnológico.

Responsable: Vicerrectorado de Innovación y Transferencia.
Coordinador: Servicio de Transferencia e Innovación.

LAEVIT06 Fomentar el emprendimiento entre estudiantes mediante la creación de la Red de Preincubadoras de la Universitat de València, ofreciendo formación complementaria para capacitar en emprendimiento al estudiantado de cualquier titulación (grado/máster/doctorado). Diseñar un itinerario de programas de acompañamiento y formativos en emprendimiento que favorezcan el desarrollo profesional del estudiantado y la creación de empresas, y apoyar al profesorado interesado en promover start-ups de estudiantes desde cualquier área de conocimiento.

Responsable: Vicerrectorado de Innovación y Transferencia.
Coordinador: UVEmpren.

VICERRECTORADO DE CULTURA Y SOCIEDAD

VCS01 Mejorar la experiencia universitaria del estudiantado en clave de formación integral a través de la cultura.

Este objetivo representa el punto de convergencia con nuestra estrategia de enseñanza. La cultura universitaria constituye en este sentido una de las misiones fundamentales de la Universitat de València, tanto por el compromiso social con la conservación y difusión del patrimonio cultural como por ser un referente en la sociedad valenciana, con especial atención a su cultura y a su lengua. La oferta cultural en la Universidad se plantea como un eje esencial

de la vida universitaria y centro de la participación de la comunidad universitaria, como generadora de innovación, creatividad y conocimiento. Además, a través de los diferentes programas culturales, la Universidad estará presente en el territorio, vinculada a las necesidades sociales desde su compromiso por la inclusión y la diversidad cultural.

LAEVCS01 Promover una mayor participación de los campus, de los centros y de la comunidad universitaria, en general, en las actividades culturales de la Universitat de València.

Responsable: Vicerrectorado de Cultura y Sociedad.

Coordinador: Servicio de Cultura Universitaria.

LAEVCS02 Fomentar el desarrollo de actividades culturales por parte de los estudiantes.

Responsable: Vicerrectorado de Cultura y Sociedad.

Coordinador: Servicio de Cultura Universitaria.

LAEVCS03 Impulsar la innovación en los procesos de creación de oferta cultural y mejorar su proyección externa.

Responsable: Vicerrectorado de Cultura y Sociedad.

Coordinador: Servicio de Cultura Universitaria.

VCS02 Mejorar la visibilidad de aquellas actividades culturales y resultados que refuerzan el prestigio de la Institución.

El concepto de visibilidad tiene que estar vinculado a la identificación de la marca UV como generador y promotor de la cultura y a la satisfacción de las personas usuarias. Así pues, este objetivo implica que: 1) cuando la universidad desarrolla sus actividades, el usuario identifica la institución como la promotora de la actividad, 2) que la comunidad universitaria conoce y recuerda nuestra oferta de actividades culturales y 3) que nuestro público objetivo conoce y recuerda la UV como polo de desarrollo de actividad cultural. Al mismo tiempo, se trata de aumentar la valoración y la satisfacción que hacen las personas usuarias de los diferentes servicios culturales de la UV. Fruto de este proceso de interacción queremos conocer qué aspectos de la oferta actual son susceptibles de mejora desde su punto de vista.

LAEVCS04 Impulsar la calidad de nuestras publicaciones y del Servicio de Publicaciones.

Responsable: Vicerrectorado de Cultura y Sociedad.

Coordinador: Servicio de Publicaciones.

LAEVCS05 Poner en valor el conjunto del patrimonio cultural de la Universitat de València.

Responsable: Vicerrectorado de Cultura y Sociedad.

Coordinador: Servicio de Cultura Universitaria.

VCS03 Potenciar la colaboración entre la UV y su entorno para incrementar la transferencia de conocimiento a la sociedad.

El compromiso de la UV con la sociedad valenciana se refleja en la construcción y desarrollo de vínculos de colaboración estrechos con las instituciones y entidades de carácter local y regional. Esta colaboración potenciará la transferencia y divulgación de conocimiento para las necesidades propias del territorio. Se trata de fortalecer la extensión universitaria y las relaciones con nuestro territorio y sociedad. La extensión universitaria es uno de los ejes fundamentales recogidos en los Estatutos de nuestra Universidad. Resulta imprescindible fortalecer los lazos y generar redes de trabajo con las diferentes instituciones culturales: museos, teatros, auditorios, etc., así como con los principales agentes culturales. Igualmente, se trabajará para continuar con las relaciones con la sociedad valenciana para difundir la cultura universitaria en nuestro territorio y consolidar la Universitat de València como referente cultural.

LAEVCS06 Desarrollar y potenciar los programas de extensión universitaria y Universidad-sociedad de la Universitat de València.

Responsable: Vicerrectorado de Cultura y Sociedad.

Coordinador: Servicio de Cultura Universitaria.

LAEVCS07 Potenciar la presencia de la Universitat de València en las Comarcas Centrales Valencianas: Gandía y Ontinyent.

Responsable: Vicerrectorado de Cultura y Sociedad.

Coordinador: Servicio de Cultura Universitaria.

LAEVCS08 Potenciar la formación continuada a lo largo de la vida a través de los programas para mayores de la UV (Nau Gran, Nau Gran Gandia, Unisocietat).

Responsable: Vicerrectorado de Cultura y Sociedad.

Coordinador: Centro Internacional de Gandía.

VICERRECTORADO DE INTERNACIONALIZACIÓN Y MULTILINGÜISMO

VIM01 Potenciar la dimensión internacional de nuestras titulaciones.

El objetivo de internacionalización de la UV, teniendo en cuenta el contexto actual, es más relevante que nunca. En este sentido, son diversas las dimensiones que hay que coordinar para garantizar contribución de este objetivo a la estrategia de enseñanza de la universidad. Este objetivo estratégico contribuye de manera sustancial a enriquecer la experiencia universitaria en la UV y de este modo mejorar la calidad de nuestra enseñanza. Así mismo, la dimensión internacional de nuestra universidad se tiene que desplegar prestando una especial atención a las necesidades de los estudiantes Erasmus con discapacidad y con necesidades especiales.

LAEVIM01 Potenciar la proyección internacional de los estudios y la investigación, consolidando la oferta formativa y desarrollan-

do nuevas titulaciones conjuntas con universidades extranjeras.

Responsable: Vicerrectorado de Internacionalización y Multilingüismo.

Coordinador: Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación.

LAEVIM02 Potenciar la participación en la alianza de Universidades Europeas FORTHM a través de nuevas formas de reconocimiento de estudios y el fomento de estancias cortas de movilidad.

Responsable: Vicerrectorado de Internacionalización y Multilingüismo

Coordinador: Delegación de la rectora para la Alianza Europea FORTHM.

LAEVIM03 Impulsar la movilidad de estudiantado, Personal técnico, de gestión y de administración y servicios, personal investigador en formación y personal docente e investigador, aumentando la oferta de movilidad, las ayudas para movilidad extracomunitaria y el asesoramiento y visibilización.

Responsable: Vicerrectorado de Internacionalización y Multilingüismo.

Coordinador: Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación.

LAEVIM04 Digitalizar los procesos de movilidad de estudiantado y personal implantando un sistema de automatrícula.

Responsable: Vicerrectorado de Internacionalización y Multilingüismo.

Coordinador: Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación.

LAEVIM05 Consolidar la presencia de la Universidad en los principales foros internacionales, como ferias de educación superior.

Responsable: Vicerrectorado de Internacionalización y Multilingüismo.

Coordinador: Servicio de Relaciones Internacionales y Cooperación.

VIM02 Desarrollar el multilingüismo en el seno de la comunidad UV, potenciando la lengua propia.

Potenciar la educación multilingüe, preservando el compromiso con la lengua propia de la UV. La institución aspira a formar estudiantado competente en varias lenguas, como forma de mejorar la preparación e incrementar la empleabilidad. Este objetivo contribuye directamente, por un lado, a responder a las exigencias del territorio próximo y, por otro, a potenciar la dimensión internacional de nuestra oferta de titulaciones que, a su vez, es un factor clave de éxito para mejorar la satisfacción de los estudiantes y las estudiantes con su experiencia universitaria y en último término a la calidad de nuestra enseñanza.

LAEVIM06 Potenciar las competencias lingüísticas e interculturales de todos los miembros de la comunidad universitaria, consolidando y aumentando la oferta académica en valenciano e inglés, mejorando los incentivos a la formación y acreditación lingüística.

Responsable: Vicerrectorado de Internacionalización y Multilingüismo.

Coordinador: Servicio de Lenguas y Política Lingüística.

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN, CALIDAD Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

VPQI01 Potenciar el reconocimiento externo de la calidad de nuestros títulos y centros.

La finalidad de este objetivo es fomentar y sustentar los procesos de evaluación y de reconocimiento externo de la calidad de nuestros estudios y centros mediante entidades de reconocida aceptación. Con la consecución de este objetivo pretendemos dar prestigio a la institución, mejorar la calidad percibida por la comunidad universitaria, en particular, y por la sociedad en general, y potenciar nuestra capacidad de atracción de nuevo estudiantado, tanto nacional como internacional. Los sistemas de calidad tienen que contemplar procedimientos e indicadores que reflejen el esfuerzo institucional en la inclusión de la comunidad universitaria con discapacidad o necesidades especiales, e impulsar acciones encaminadas a la igualdad, la diversidad y la sostenibilidad. Todo esto permitirá abordar con éxito el reconocimiento externo, el cual se quiere hacer patente, sobre todo, a través de la obtención de sellos de calidad internacionales prestigiosos, como por ejemplo los que se pueden solicitar en el marco de los Sellos Internacionales de Calidad.

LAEVPQI01 Diseñar acciones para que se pueda evaluar la calidad docente del profesorado mediante un modelo de excelencia dentro de un marco de desarrollo profesional.

Responsable: Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Tecnologías de la Información.

Coordinador: Unidad de Calidad.

LAEVPQI02 Potenciar la calidad como herramienta para la mejora continua y el reconocimiento de nuestros títulos y centros mediante la obtención de sellos internacionales y certificaciones el Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC).

Responsable: Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Tecnologías de la Información.

Coordinador: Unidad de Calidad.

LAEVPQI03 Implicar a la comunidad educativa en los procesos de evaluación dentro de los sistemas de calidad fomentando la participación en las encuestas y el uso de metodologías cualitativas.

Responsable: Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Tecnologías de la Información.

Coordinador: Unidad de Calidad.

LAEVPQI04 Identificar y potenciar los indicadores de docencia, investigación y transferencia de conocimiento que permiten un mejor posicionamiento en los rankings internacionales.

Responsable: Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Tecnologías de la Información.

Coordinador: Servicio de Análisis y Planificación. (SAP)

VPQI02 Agilizar la gestión de forma que los procesos y las estructuras digitales de la institución se adaptan a las necesidades de las personas usuarias.

Este objetivo se centra en la mejora de la capacidad de captación y de asignación de recursos, así como en intensificar los procesos de coordinación interna, con el objetivo de asegurar un uso eficiente de los recursos a nuestro alcance. Para la consecución de este objetivo, será precisa: 1) la aplicación de herramientas de gestión de la calidad que implican en toda la comunidad universitaria y potencian la mejora continua de nuestros procesos; 2) repensar y crear nuevos procesos que permiten responder a las necesidades no atendidas de las personas usuarias (a través de la Innovación en Valor o el Design Thinking) y 3) la transformación digital integral de la Institución.

LAEVPQI05 Mejora de las condiciones laborales del PTGAS en lo referente a ergonomía y amabilidad de las aplicaciones informáticas.

Responsable: Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Tecnologías de la Información.

Coordinador: Servicio de Informática.

LAEVPQI06 Conseguir que nuestra universidad evolucione hacia su definitiva transformación digital, incluida la meta de ser una organización sin papeles.

Responsable: Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Tecnologías de la Información.

Coordinador: Servicio de Informática.

VICERRECTORADO DE ECONOMÍA E INFRAESTRUCTURAS

VEI01 Búsqueda activa de la mejor financiación posible para que la UV desarrolle su Misión, Visión y Objetivos estratégicos.

La Universitat de València necesita, para conseguir sus Objetivos estratégicos, una financiación adecuada, pero también hacer un uso eficiente de los recursos disponibles con el fin de orientar la mayor cantidad de fondos a la financia-

ción de sus fines. Por ello, es necesario tener una actitud activa en la busca de ingresos, y en el control de los gastos.

LAEVEI01. Elaboración, puesta en marcha y gestión de un Plan de Optimización de Ingresos y Gastos para la Universitat de València. El Plan incluirá las iniciativas para conseguir fondos extraordinarios aprovechando los Fondos Europeos Next Generation EU, las iniciativas para conseguir los mejores niveles posibles en los objetivos que contendrá el Plan de Financiación Plurianual que apruebe el Gobierno Autonómico, y el seguimiento y toma de medidas de contención de gastos superfluos (especialmente control de precios de suministros y compras).

Responsable: Vicerrectorado de Economía e Infraestructuras y Gerencia.

Coordinador: Vicegerencia de Coordinación Económica y de Servicios.

VEI02. Transformación progresiva de las infraestructuras y espacios de la universidad con propósitos de eficiencia energética.

La antigüedad de buena parte de las infraestructuras de la UV supone, por un lado, el deterioro de las instalaciones por el paso del tiempo, y por otro, la existencia de soluciones constructivas que nada tienen que ver con los principios de eficiencia energética que se priorizar en estos momentos. Tramitar las licencias ambientales de los edificios que aún no disponen de ellas, y acometer progresivamente actuaciones para mejorar la eficiencia de nuestros espacios universitarios, será un objetivo del PEUV 2023-2026.

LAEVEI02. Elaborar un plan de renovación de sistemas de climatización, luminarias y fachadas de edificios, para reducir el consumo y aumentar el confort de las usuarias y los usuarios.

Responsable: Vicerrectorado de Economía e Infraestructuras.

Coordinador: Servicio Técnico y de Mantenimiento.

VEI03. Proyectar la progresiva transformación de los campus con el propósito de mejorar los espacios disponibles para docencia e investigación, y conseguir un mayor grado de humanización y confort.

Poner a las personas en el centro de las políticas de la UV incluye también que el diseño de los nuevos espacios, y la revisión de los ya existentes, se haga con un propósito de transformar los espacios comunes en espacios más funcionales y confortables para el conjunto de la comunidad universitaria.

LAEVEI03. Elaboración de la programación anual de proyectos de nuevas infraestructuras y mejora de las existentes, en función de un presupuesto anual destinado a Inversiones pro-

pías, con el cual acometer las necesidades de los campus, centros e institutos de investigación de la UV.

Responsable: Vicerrectorado de Economía e Infraestructuras.

Coordinador: Unidad Técnica.

VICERRECTORADO DE SOSTENIBILIDAD, COOPERACIÓN Y VIDA SALUDABLE

VSCS01 Fomentar la sostenibilidad de la Universitat de València y la sensibilización de su comunidad universitaria.

La sostenibilidad en el ámbito de la universidad necesariamente tiene que incluir la utilización sustentable de los recursos, de forma que se garantice el desarrollo de la universidad y su trascendencia en el tiempo como institución. Pero, además, tiene que procurar que las medidas adoptadas en el seno de la universidad puedan tener un efecto positivo sobre la sociedad en su conjunto, una de las funciones principales de la universidad. En este sentido, se incluyen objetivos en los diferentes ejes que la UV se ha planteado abordar: la eficiencia energética y la movilidad, la gestión de residuos, el comercio justo y de proximidad, la sostenibilidad curricular, la salud y la sensibilización de la comunidad y fomento de nuevas alianzas.

LAEVSCS01 Mejora de la sostenibilidad mediante el fomento de la movilidad sostenible, de los valores la eficiencia energética y de la reducción de la huella de carbono en la UV

Responsable: Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable.

Coordinador: UV Sostenibilidad.

LAEVSCS02 Reducción de residuos y mejora de su gestión, sensibilizando a la comunidad universitaria a través de diferentes campañas y medidas.

Responsable: Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable.

Coordinador: Servicio de Prevención y Medio ambiente.

LAEVSCS03 Innovación y divulgación de la sostenibilidad en la comunidad universitaria, difusión y exposición de proyectos de sostenibilidad, creando un espacio de diálogo para la sostenibilidad.

Responsable: Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable.

Coordinador: UV Sostenibilidad.

VSCS02 Fomentar los valores de Vida saludable y prevención.

Para promover la salud es fundamental la educación sanitaria y realizar el enfoque de entornos saludables. Esto implica un abordaje multidisciplinario para promover la salud y prevenir enfermedades en lugares o contextos so-

ciales en los cuales las personas participan en actividades diarias, donde los factores organizacionales, personales y ambientales interactúan sobre la salud y el bienestar. Al mismo tiempo hay que considerar la salud del planeta y de todos sus ecosistemas. Por eso, ha avanzado con fuerza el concepto de "One Health" resaltando esta interdependencia. Este objetivo, por lo tanto, incluye conseguir indicadores de salud en nuestro entorno universitario promoviendo la realización de encuestas sobre los problemas de salud y los diferentes determinantes.

LAEVSCS04 Impulso de la práctica de actividad física saludable y la práctica deportiva en los puestos de trabajo, desarrollando un programa de promoción de la salud, estableciendo programas de vigilancia de la salud, promoviendo la actividad física guiada en el puesto de trabajo.

Responsable: Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable.

Coordinador: Servicio de Prevención y Medio ambiente.

LAEVSCS05 Desarrollo de un servicio de atención a la salud mental de la comunidad universitaria, y de un programa de prevención de problemas de salud mental y promover una política de prevención que contribuya a la mejora del entorno psicosocial y la salud mental de la comunidad universitaria.

Responsable: Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable.

Coordinador: Servicio de Prevención y Medio ambiente.

VSCS03 Fomentar los valores de Cooperación.

La cooperación universitaria al desarrollo tiene como finalidad la planificación y ejecución de actividades orientadas a la transformación social en los países más desfavorecidos, en pro de la paz, la equidad, el desarrollo humano y la sostenibilidad medioambiental en el mundo, transformación en la cual el fortalecimiento institucional y académico tienen un importante papel. Para lograr este objetivo se pretende potenciar la colaboración con las ONG para conseguir la interdisciplinariedad de los equipos cooperantes, así como desarrollar mecanismos para fomentar la cooperación en terreno en los países de actuación contemplados en el V plan director de cooperación de la Generalitat Valenciana.

LAEVSCS06 Impulso del comercio justo y de proximidad y actualización de los procedimientos de compra pública sostenible.

Responsable: Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable.

Coordinador: UV Sostenibilidad.

LAEVSCS07 Impulsar la cooperación en el marco del Campus de Desarrollo Sostenible 2.0., participando en proyectos de investigación interuniversitaria e internacional sobre docen-

cia e investigación con los valores de la Agenda 2030, promoviendo el voluntariado en cooperación, y en los foros de encuentro entre la academia y las organizaciones sociales.

Responsable: Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable.

Coordinador: Delegación de la Rectora para la Cooperación al Desarrollo.

LAEVSCS08 Impulsar la cooperación internacional al desarrollo sostenible a través de un plan de cooperación internacional educación para el desarrollo y ciudadanía global, voluntariado, comercio justo y atención a refugiados, fomentando el desarrollo de redes de colaboración y la conexión con la sociedad y llevando a cabo una campaña de incremento de la aportación 0,7.

Responsable: Vicerrectorado de Sostenibilidad, Cooperación y Vida Saludable.

Coordinador: Delegación de la Rectora para la Cooperación al Desarrollo.

VICERRECTORADO DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS

VIDI01 Potenciar un modelo de gestión universitaria basado en los valores de igualdad, sostenibilidad, solidaridad y transparencia que alcance todas nuestras actividades.

Toda la actividad de la UV tiene que estar impregnada, y a la vez transmitir y proyectar, los valores que aparecen reflejados en sus estatutos y que la Institución defiende y promueve de manera explícita y activa, y siempre con especial atención a los colectivos con discapacidad, a la igualdad real entre hombres y mujeres, y con el respecto a todas las diversidades. La consecución de este objetivo requiere la articulación de políticas y procesos transversales, y la definición de acciones que permiten a todos los actores sociales identificar las UV con los mencionados valores.

LAEVIDI01 Potenciar las acciones de integración del estudiantado con discapacidad o NEAE a lo largo de su tránsito por la UV, a través de acciones formativas en la comunidad universitaria y al estudiantado con discapacidad, y trabajando sus derechos de colectivos.

Responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas.

Coordinador: UVdiscapacidad.

LAEVIDI02 Desarrollar políticas inclusivas de acceso y permanencia en la Universitat de València de PTGAS y PDI con discapacidad.

Responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas.

Coordinador: UVdiscapacidad.

LAEVIDI03 Elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Universitat de València, y elaboración del IV Plan de Igualdad de la Universitat de València, I Plan de Diversidades y el II Plan de Discapacidad.

Responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas.

Coordinador: Unidad de Igualdad y UVdiscapacidad.

LAEVIDI04 Continuar con el apoyo a las miembros de la comunidad universitaria afectadas por la violencia de género y el acoso, a través del acompañamiento psicológico, académico y jurídico, implementando un programa de prevención del acoso sexual, continuando con el apoyo a las miembros de la comunidad universitaria afectadas por violencia de género y acoso, y promoviendo una red de voluntariado entre el estudiantado y entre el PTGAS y el PDI.

Responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas.

Coordinador: Unidad de Igualdad.

LAEVIDI05 Potenciar el trabajo en red en el ámbito de la equidad, la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad en la diversidad, la no discriminación y las políticas inclusivas.

Responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas.

Coordinador: Unidad de Igualdad, UVdiscapacitat.

VIDI02 Transversalizar la perspectiva de género y de igualdad de género en la diversidad en la docencia y en la investigación.

Impulsar la formación en coeducación en los grados de Magisterio y en el Máster de Secundaria. También introducir la perspectiva de género en diferentes estudios oficiales de Grado, Máster y Doctorado de la UV. Igualmente, continuar desarrollando estrategias para la formación de toda la comunidad universitaria en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres y de igualdad de género en la diversidad, fomentando las buenas prácticas e impulsando los talleres a demanda. Promover la investigación e innovación en materia de igualdad, ofreciendo formación para la incorporación del análisis de género y de igualdad en la diversidad y promoviendo el liderazgo de las mujeres en los proyectos y grupos de investigación.

LAEVIDI06 Impulsar la formación en coeducación en la docencia.

Responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas.

Coordinador: Unidad de Igualdad.

LAEVIDI07 Promover la investigación transversal, equitativa, igualitaria y de género como reto neurálgico, a través de campañas, premios y actos de difusión.

Responsable: Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas.

Coordinador: Unidad de Igualdad, UVdiscapacitat.

SECRETARÍA GENERAL

SG01 Consolidar y mejorar la Administración Electrónica en cuanto a registro, archivo y notificación.

Consolidado el derecho de los ciudadanos a relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas, así como la obligación de éstas de dotarse de los medios y sistemas necesarios para que ese derecho pudiera ejercerse, se hace necesario seguir avanzando en la práctica de las notificaciones electrónicas.

Así mismo, la legislación actual establece la obligación de todas las Administraciones Públicas de contar con un registro electrónico general, o, en su caso, adherirse al de la Administración General del Estado. En la Universitat de València se ha optado por adherirse a la aplicación GEISER del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Por lo que, se continuarán desarrollando los trabajos para su pleno funcionamiento.

En materia de archivos, la legislación actual introduce como novedad la obligación de cada Administración Pública de mantener un archivo electrónico único de los documentos que correspondan a procedimientos finalizados, así como la obligación de que estos expedientes sean conservados en un formato que permita garantizar la autenticidad, integridad y conservación del documento. En este punto, se ha suscrito un convenio entre todas las universidades públicas de la Comunidad Valenciana y se ha contratado la aplicación Odilo. Por lo que, se hace necesario seguir con el trabajo que se está realizando para implementar un archivo electrónico.

LAESG01 Desarrollo de los instrumentos necesarios para el registro y archivo electrónico de toda la documentación de la UV.

Responsable: Secretaría General.

Coordinador: Secretaría General.

LAESG02 Implantación, con carácter general, de las notificaciones electrónicas.

Responsable: Secretaría General.

Coordinador: Secretaría General.

SG02 Transformar la normativa de la UV para adaptarla a la nueva realidad legislativa universitaria, ajustada a nuestra comunidad universitaria y a los valores de nuestra sociedad.

La aprobación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario con la consecuente derogación

de la anterior Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades, plantea una reforma de gran calado en el marco jurídico del sistema universitario español. Lo que conlleva la necesidad de realizar, en primer lugar, un estudio de las novedades introducidas por la nueva Ley del sistema universitario y toda la legislación que se vaya aprobando en su desarrollo y, en segundo lugar, realizar un análisis de los Estatutos de la Universitat de València y la normativa aprobada por la universidad en desarrollo de los mismos, para adaptarlos a la legislación actual.

LAESG03 Adaptación de los Estatutos de la Universitat de València a la LOSU y su modificación.

Responsable: Secretaría General.

Coordinador: Secretaría General.

LAESG04 Adaptación de la normativa de la UV a los nuevos Estatutos de la Universitat de València, de acuerdo con la normativa que se apruebe en el desarrollo de la LOSU.

Responsable: Secretaría General.

Coordinador: Secretaría General.

SG03 Fomentar el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario mediante la aplicación y desarrollo de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

La Ley de convivencia de universidades y también la Ley Orgánica del sistema universitario suponen un paso adelante para favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario.

Así, más allá de enumerar los derechos y deberes del estudiantado, el profesorado y el personal técnico, de gestión y administración y servicios, la Ley de convivencia universitaria permite a las universidades desarrollar medidas y actuaciones que favorezcan y estimulen la convivencia activa y la corresponsabilidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria. En este sentido, las universidades deberán aprobar sus normas de convivencia que serán un instrumento fundamental para este propósito. En la Universitat de València se ha designado un grupo de trabajo que las ha elaborado y que se tramitarán tras el proceso de exposición pública, para su posterior aprobación por el Consejo de Gobierno.

Asimismo, la ley se inclina por la utilización preferente de las modalidades alternativas al sistema disciplinario para la resolución de los conflictos, como podría ser la mediación.

Para hacer efectiva la resolución pacífica de los conflictos se ha constituido en el seno de nuestra universidad la Co-

misión de Convivencia, con representación paritaria de los distintos sectores.

LAESG05 Aprobación de las Normas de Convivencia y Buenas Prácticas de la UV.

Responsable: Secretaría General.

Coordinador: Secretaría General.

LAESG06 Difusión entre la comunidad universitaria de las Normas de Convivencia y Buenas Prácticas de la UV, con carácter general, de las notificaciones electrónicas.

Responsable: Secretaría General.

Coordinador: Secretaría General.

SG04 Avanzar en el propósito de ser una universidad responsable y transparente, mejorando la publicidad de su actividad y su gestión en el Portal de Transparencia y web de la Universitat de València, para conseguir que la ciudadanía tenga una visión completa y accesible de toda la actividad y labor de la Universitat de València.

La Universitat de València tiene entre sus objetivos ser una universidad orientada a la ciudadanía, que favorezca su participación y que, mediante la planificación y la evaluación, de sentido a la concepción de la transparencia como verdadera herramienta de rendición de cuentas y, junto con la mejora de la ética pública, constituyen las bases para fortalecer los vínculos de complicidad y confianza con la sociedad.

Aunque en materia de transparencia, la Universitat de València implementó su Portal de Transparencia, de conformidad con la anterior legislación, para hacer visible a la sociedad toda su gestión, como recientemente se ha aprobado una nueva Ley de transparencia y buen gobierno de la comunidad valenciana que amplía la información objeto de publicidad activa, se hace necesario adaptar el Portal de Transparencia de la universidad a los requerimientos de la nueva ley, junto con la labor constante de actualización periódica de la información publicada en el Portal de Transparencia.

Por otra parte, en el Portal de Transparencia también se cuenta con un acceso directo para atender las solicitudes de acceso a la información.

LAESG07 Adaptación del Portal de Transparencia de la UV a las exigencias de la normativa vigente, y coordinación para su actualización periódica.

Responsable: Secretaría General.

Coordinador: Secretaría General.

GERENCIA

GER01 Disponer de una plantilla de PTGAS ajustada a las finalidades y recursos de la UV.

Las personas son la base y la finalidad de nuestra institución, y por eso es estratégico desarrollar una política que facilite la mejora de la plantilla en todos los aspectos. Hay que asegurar una distribución equilibrada de los recursos que permita que las áreas con excedente suplan las deficitarias, pero es fundamental contar con dotaciones adicionales, dentro de los límites que pueda permitir la financiación y el marco legal. Estas prioridades se tienen que complementar con procesos de análisis y evaluación que sean útiles para la toma de decisiones en el ámbito de los recursos humanos y el desarrollo profesional de la plantilla, con el objetivo final de la mejora del servicio público de enseñanza superior. Así mismo, la UV fomentará que el desarrollo de sus procesos de gestión de personas se realice con una perspectiva inclusiva y de igualdad.

LAEGER01. Planificar y dotar la plantilla de PAS a partir de un análisis de los procesos de gestión y cargas de trabajo

Responsable: Gerencia.

Coordinador: Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa.

GER02 Mejorar la estabilidad y la promoción profesional y las condiciones de trabajo del PTGAS.

Tenemos que desplegar políticas que aseguren la configuración de un equipo humano motivado y comprometido con la estrategia de la universidad y con el servicio público que prestamos. Esto requiere desarrollar procesos de estabilización, desarrollo y promoción de la carrera profesional, en la medida que el marco presupuestario y legal lo permiten. Así mismo, hace falta, favorecer la mejora de los factores psicosociales y organizativos del trabajo, la conciliación y la seguridad y salud laboral.

LAEGER02 Disminuir la provisionalidad en la provisión de puestos de trabajo en la plantilla.

Responsable: Gerencia.

Coordinador: Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa.

LAEGER03 Revisar y reestructurar las escalas del personal funcionario de la Universitat de València en función del carácter homogéneo de las funciones a desempeñar en los puestos de trabajo a los que pueden acceder, y de sus competencias, capacidades y conocimientos comunes.

Responsable: Gerencia.

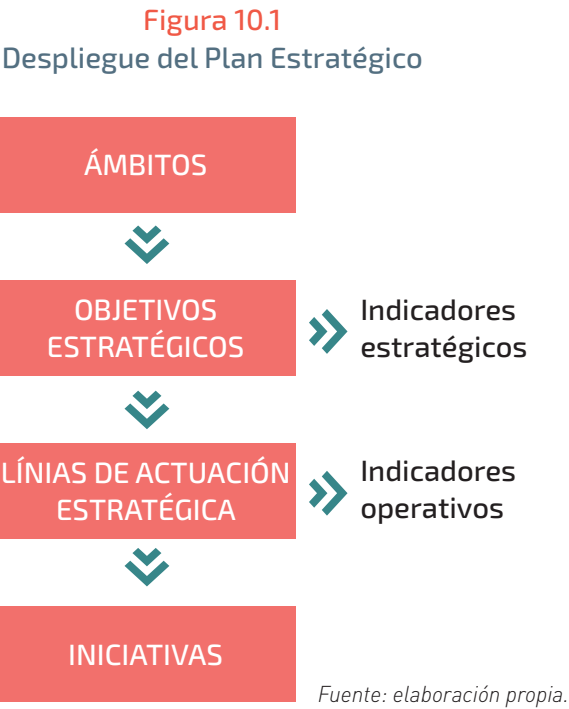
Coordinador: Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización Administrativa.



Parte III

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEUV 2023-2026

El actual PEUV 2023-2026 se establece con una vigencia de cuatro años, de 2023 a 2026. El PEUV 2023-2026 se estructura **Figura 10.1**.



Para cada ámbito funcional y competencial se definen una serie de **Objetivos estratégicos** que tendrán asociados sus correspondientes **indicadores estratégicos**, para medir el grado de consecución de éstos.

A su vez, para cada objetivo estratégico se definen una o más **LAE**, que establecen las actuaciones a realizar para conseguir el objetivo, y medirán su desarrollo mediante los **indicadores operativos** o de esfuerzo asociados a cada LAE. Las LAE pueden desagregarse en **iniciativas** concretas si es necesario.

La ejecución anual del PEUV 2023-2026 se establecerá en el correspondiente **Plan Operativo**, que informa sobre las actuaciones previstas para una anualidad. Los planes operativos recogen la situación actual de cada LAE y su planificación para la anualidad siguiente.

Para cada LAE se define un **Responsable** (generalmente un vicerrectorado), un **Coordinador** (una unidad o servicio), y uno o más **Gestores** (que serán otras unidades que colaboran con la unidad coordinadora en su ejecución).

El seguimiento del PEUV se realiza de manera semestral. Para ello se dispone de una aplicación que facilita a los responsables y los coordinadores de las diferentes LAE la realización del seguimiento de las mismas.

El seguimiento semestral que realizan los servicios o unidades coordinadores de las diferentes LAE consiste en:

- Indicar las acciones realizadas, mediante las evidencias correspondientes.
- En caso de que no se haya podido cumplir la programación, se deberá especificar el motivo de la desviación y, en su caso, el plan de contingencia que se piensa aplicar. Si es necesario se realizará una nueva planificación de las fases.
- Se deberán indicar los valores de los indicadores de esfuerzo de cada LAE semestral o anualmente, según el caso.

El servicio **coordinador** es el encargado de realizar, cada semestre, el seguimiento de las LAE que tiene asociadas. Para ello, deberá indicar si se han realizado las acciones previstas, y en caso contrario reportar las causas de desviación respecto a la planificación establecida en el Plan Operativo correspondiente. Además, debe reportar el seguimiento de los indicadores operativos establecidos para cada LAE. El **responsable** supervisa el seguimiento de las LAE que tiene asociadas. Por otro lado, el usuario **gestor** podrá consultar el seguimiento de las LAE en las que participa como gestor de alguna de las iniciativas asociadas, o ser requerido por el servicio coordinador para que reporte información o lleve a cabo actuaciones encaminadas al buen desempeño de la LAE.

Las fases habituales en la ejecución de una LAE son: el estudio, la implantación y la evaluación. La programación inicial de las LAE establece, para cada anualidad, el desarrollo previsto de estas fases. **[Figura 10.2]**

Figura 10.2
Ejemplo de planificación inicial de una LAE

	2023	2024	2025	2026
Estudio				
Implantación				
Evaluación				

Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, el **Sistema de Indicadores del PEUV** establece aquellos indicadores que miden el grado de consecución de los Objetivos estratégicos. Cada uno de los indicadores estratégicos se mide anualmente para analizar su tendencia y evolución. Además, y siempre que sea posible, se comparará con valores de referencia del SUE o SUV.

El **Seguimiento Final del PEUV 2023-2026** de la UV indicará el grado de realización de las acciones previstas (LAE) y la medición de los indicadores operativos (Informe de Seguimiento), así como la consecución de los objetivos, mediante la evolución de los indicadores estratégicos (resultados obtenidos). [Figura 10.3]

También se llevará a cabo, por parte del SAP de la UV, un seguimiento regular de las características determinantes del entorno y de las situaciones clave del análisis interno que han determinado el DAFO, para elevar informes, cuando corresponda, a los responsables de las LAE, por si fuese necesaria alguna revisión de las iniciativas o incluso de las propias LAE u Objetivos estratégicos.

Figura 10.3
Seguimiento final del PEUV 2023-2026



Fuente: elaboración propia.

Bibliografía

- Bennett, N. y 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. y Navas, J.E. [2022] *La Dirección Estratégica de la Empresa: Teoría y Aplicaciones*. Madrid: Civitas Thomson Reuters.
- Helms, M.M. y 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. Presentación de la rectora.....	7
2. Misión, visión y valores.....	8
3. Metodología.....	10
PARTE I. Análisis Estratégico.....	13
4. Análisis externo.....	14
4.1 Análisis del entorno general.....	14
4.1.1 Entorno político.....	14
4.1.2 Entorno económico.....	15
4.1.3 Entorno social y cultural.....	16
4.1.4 Entorno tecnológico.....	18
4.1.5 Entorno medioambiental.....	20
4.1.6 Entorno legal.....	20
4.1.7 Conclusión. Caracterización como un entorno VUCA.....	25
4.2 Análisis del entorno específico.....	26
4.2.1 Oferta y demanda del sistema universitario.....	27
4.2.2 Evolución de estudiantes matriculados por rama.....	28
4.2.3 Estudiantes egresados.....	33
4.2.4 Posicionamiento en los rankings internacionales.....	34
4.2.5 Planes estratégicos de universidades valencianas.....	34
5. Análisis interno.....	38
5.1 Recursos y capacidades.....	39
5.1.1 Personal de la Universitat de València.....	40
5.1.2 Infraestructuras.....	46
5.1.3 Presupuesto.....	52
5.2 El Sistema de Gobernanza de la Universitat de València.....	55
5.3 Resultados en docencia.....	58
5.3.1 Capacidad de atracción.....	58
5.3.2 Productividad (egresados).....	58
5.3.3 Resultados docentes (rendimiento, éxito y evaluación).....	60
5.3.4 Inserción laboral.....	61
5.4 Resultados en investigación.....	62
5.5 Resultados en innovación y transferencia.....	65
6. Análisis DAFO.....	70
PARTE II. Formulación Estratégica.....	73
7. Análisis CAME.....	74
8. Definición de los Objetivos estratégicos del PEUV 2023-2026.....	78
9. Líneas de actuación estratégica.....	80
PARTE III. Seguimiento y evaluación del PEUV 2023-2026.....	93
Bibliografía.....	94

Índice de tablas y figuras

Figura 3.1	Metodología PEUV 2023-2026.....	11
Tabla 4.1	Amenazas y oportunidades derivadas del entorno político. Fuente: elaboración propia.....	15
Tabla 4.2	Previsiones principales magnitudes de la Economía Española 2023-2025. Tasa de variación anual (%). Fuente: Banco de España. Informe primer trimestre 2023.....	15
Tabla 4.3	Amenazas y oportunidades derivadas del entorno económico. Fuente: elaboración propia.....	16
Figura 4.1	Evolución de la población entre 18 y 24 años (consolidado 2021). Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Madrid..	16
Figura 4.2	Interés por el medioambiente de la juventud española. Fuente INJUVE. Informe de la Juventud en España, a partir de datos de la encuesta INJUVE 2019.....	17
Tabla 4.4	Amenazas y oportunidades derivadas del entorno social y cultural. Fuente: elaboración propia.....	17
Figura 4.3	Brújula Digital Europea. Fuente Informe sobre Estrategia Digital de la UE. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.....	18
Figura 4.4	Los tres pilares básicos del programa Horizonte Europa. Fuente: Ministerio de Ciencia e Innovación. Portal Horizonte Europa.....	19
Tabla 4.5	Amenazas y oportunidades derivadas del entorno tecnológico. Fuente: elaboración propia.....	19
Figura 4.5	Influencia humana en el calentamiento global. Fuente: AEMET y OECC 2021. Cambio Climático. Bases Físicas. Guía resumida del sexto informe de Evaluación del IPCC. Grupo de trabajo I.....	20
Tabla 4.6	Amenazas y oportunidades derivadas del entorno medioambiental. Fuente: elaboración propia.....	20
Tabla 4.7	Amenazas y oportunidades derivadas del entorno legal. Fuente: elaboración propia.....	25
Figura 4.6	Alumnado matriculado en estudios universitarios por Comunidad Autónoma. Curso 2021-2022. Fuente: EDUCAbase Min. de Educación y Formación Profesional / Min. de Universidades.....	27
Figura 4.7	Evolución de la tasa bruta de matriculación de estudiantes de grado y 1º y 2º ciclo en las universidades públicas y privadas de Valencia, Comunitat Valenciana y España. Fuente: Ministerio de Universidades (estadísticas de estudiantes) y INE (población).....	27
Figura 4.8	Ocupados en sectores de intensidad tecnológica. Fuente: INE - Encuesta de Población Activa.....	28
Figura 4.9	Distribución de los estudiantes de grado de universidades públicas presenciales del curso 2021-2022, por comunidad autónoma y rama de conocimiento, Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	29
Figura 4.10	Relación entre el porcentaje de ocupados en sectores de alta intensidad tecnológica y estudiantes de grados de las ramas de ciencias e ingeniería y arquitectura, por comunidad autónoma. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades. INE - Encuesta de Población Activa.....	29
Tabla 4.8	Estudiantes matriculados de Grado, 1º y 2º Ciclo y máster por rama de enseñanza (U. Públicas y Privadas). Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.....	30
Tabla 4.9	Estudiantes matriculados de Grado, 1º y 2º Ciclo y máster por rama de enseñanza en la Comunitat Valenciana U. Públicas y Privadas). Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.....	31
Tabla 4.10	Estudiantes egresados de Grado, 1º y 2º Ciclo y Máster por rama de enseñanza (U. Públicas y Privadas). Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.....	32
Figura 4.11	Gráfica de estudiantes egresados de Grado y 1º y 2º Ciclo por rama de enseñanza (U. Públicas Presenciales). Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.....	33

Figura 4.12	Gráfica de estudiantes egresados de Grado y 1º y 2º Ciclo por rama de enseñanza (U. Privadas Presenciales). Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Educación y Formación Profesional / Ministerio de Universidades.....	33
Tabla 4.11	Posición media de las universidades españolas en los principales rankings internacionales en 2022. Fuente: Informe “La Universitat de València als principals rànkings d’universitats Anualitat 2022” (SAP, UV).....	35
Tabla 4.12	Amenazas y oportunidades derivadas del entorno específico. Fuente: elaboración propia.....	37
Tabla 5.1	Evolución del personal de la UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades	40
Tabla 5.2	Evolución del personal del SUE, SUPE, SUV, SPUV y UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	40
Tabla 5.3	Evolución del personal del SUE, SPUV y UV por colectivo. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	41
Tabla 5.4	Comparación de la ratio PDI/PTGAS. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	41
Tabla 5.5	Evolución de la plantilla joven de PDI del SUPE, SPUV y UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	42
Figura 5.1	Evolución de la plantilla joven (menor de 35 años). Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) Ministerio de Universidades.....	42
Tabla 5.6	Evolución de la plantilla de PDI en proceso de jubilación del SUPE, SPUV y UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades Información.....	42
Figura 5.2	Evolución de la plantilla en proceso de jubilación (de 60 a 66 años). Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	43
Tabla 5.7	Evolución del porcentaje de funcionarios de la plantilla de PDI de la UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	43
Tabla 5.8	Evolución del número medio de sexenios del cuerpo docente universitario (CDU) del SUPE, SPUV y UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	43
Figura 5.3	Media de sexenios por profesor del Cuerpo Docente Universitario del SUPE, SPUV y UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	44
Tabla 5.9	Evolución de la plantilla de PTGAS del SUPE, SPUV y IV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	44
Figura 5.4	Evolución del porcentaje de PTGAS permanente del SUPE, SPUV y UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	44
Tabla 5.10	Evolución del personal de investigación del SUE, del SPUV y de la UV por tipos. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	45
Tabla 5.11	Evolución del PI total del SUE, SPUV y la UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Ministerio de Universidades.....	46
Tabla 5.12	Fortalezas y Debilidades relativas a los recursos humanos de la UV. Fuente: elaboración propia.....	46
Tabla 5.13	Principales infraestructuras de la UV. Fuente: Catálogo de espacios de la UV (CEUV).....	47
Tabla 5.14	Aulas, laboratorios y seminarios de la UV por campus. Fuente: Catálogo de espacios de la UV.....	47
Tabla 5.15	Otras infraestructuras por campus. Fuente: Catálogo de espacios de la UV.....	48
Tabla 5.16	Consumo de agua, gas y electricidad por campus. Fuente: Informe sobre Espacios e infraestructuras de la UV, marzo 2022, Servicio de Análisis y Planificación.....	49
Tabla 5.17	Número de edificios, superficie útil y construida por campus. Fuente: Catálogo de espacios de la UV.....	49
Figura 5.5	Superficie útil por campus. Fuente: Catálogo de espacios de la UV.....	49

Tabla 5.18	Número de edificios por antigüedad y campus. Fuente: Catálogo de espacios de la UV.....	50
Figura 5.6	Número de edificios por antigüedad. Fuente: Catálogo de espacios de la UV.....	50
Figura 5.7	Superficie construida según las dimensiones de los edificios. Fuente: Catálogo de espacios de la UV.....	50
Tabla 5.19	Número de edificios y superficie construida según las dimensiones de los edificios. Fuente: Catálogo de espacios de la UV.....	50
Tabla 5.20	Aproximación al coste de mantenimiento de los edificios de la UV. Fuente: Informe sobre Espacios e Infraestructuras de la UV, marzo 2022, Servicio de Análisis y Planificación.....	51
Tabla 5.21	Fortalezas y debilidades relativas a las Infraestructuras. Fuente: elaboración propia.....	52
Figura 5.8	Evolución de la liquidación de los gastos y los ingresos de la UV. Fuente: Documentos de Cuentas Anuales de la Universitat de València.....	52
Figura 5.9	Evolución de los gastos de personal, ingresos por tasas y por transferencias corrientes de la liquidación de los presupuestos de la UV. Fuente: Documentos de Cuentas Anuales de la Universitat de València.....	53
Figura 5.10	Evolución de los ingresos del SUPE, SPUV y UV en base 100. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Ministerio de Universidades.....	54
Figura 5.11	Evolución de los precios públicos del SUPE, SPUV y UV en base 100. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Ministerio de Universidades.....	54
Figura 5.12	Evolución de las transferencias corrientes del SUPE, SPUV y UV en base 100. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Ministerio de Universidades.....	54
Tabla 5.22	Fortalezas y debilidades relativas a la situación presupuestaria de la UV. Fuente: elaboración propia.....	55
Tabla 5.23	Órganos de gobierno y participación de los diferentes colectivos.....	56
Tabla 5.24	Estructura de la Universitat de València. Fuente: Informe de gestión de la rectora.....	56
Figura 5.13	Organigrama funcional del Consejo de Dirección de la UV. Fuente: Estatutos de la Universitat de València y Delegación de competencias [Resolución de la Rectora de 20 de mayo de 2022].....	57
Tabla 5.25	Fortalezas y debilidades relativas a la gobernanza de la UV. Fuente: elaboración propia.....	58
Tabla 5.26	Oferta y demanda de las universidades públicas valencianas. Curso 2022-2023. Fuente: Informe 2022 – 2023 de la Comisión Gestora de los Procesos de Acceso y Preinscripción Universitaria. Dirección General de Universidades de la Generalitat Valenciana. Servicio de Regulación Universitaria.....	58
Tabla 5.27	Titulaciones con notas de corte más elevadas. Curso 2022-2023. Fuente: Informe 2022 – 2023 de la Comisión Gestora de los Procesos de Acceso y Preinscripción Universitaria. Dirección General de Universidades de la Generalitat Valenciana.....	59
Figura 5.14	Evolución de los alumnos egresados de grado en SUE, SUV, SPUV y UV. (base 100 = curso 2015-2016). Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Ministerio de Universidades.....	59
Figura 5.15	Evolución de los alumnos egresados de grado por profesor Equivalente a Tiempo Completo, en SUE, SUV, SPUV y UV. Fuente: Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Ministerio de Universidades.....	60
Figura 5.16	Desempeño docente medio. Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV, 2019, IVIE.....	60
Figura 5.17	Tasa de afiliación versus tasa de preferencia de las titulaciones de grado. Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV, 2019, IVIE.....	61
Tabla 5.28	Fortalezas y debilidades relativas a los resultados en la docencia de la UV. Fuente: elaboración propia.....	62
Figura 5.18	Rendimiento medio por grupo estratégico y universidad del grupo 4. Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Investigación, 2019, IVIE...	62
Figura 5.19	Evolución del número de publicaciones científicas de la UV indexadas en Web of Science. Fuente: Observatorio IUNE (https://iune.es).....	62

Figura 5.20	Evolución del número de publicaciones científicas del SUE, SUV, SPUV y UV (2011=100%). Fuente: Observatorio IUNE (https://iune.es).....	63
Figura 5.21	Citas por documento. Media del periodo 2011-2020. Fuente: Observatorio IUNE (https://iune.es).....	63
Figura 5.22	Porcentaje de publicaciones en el primer cuartil. Media del periodo 2011-2020. Fuente: Observatorio IUNE (https://iune.es).....	63
Tabla 5.29	Evolución del número de proyectos de investigación del Plan Nacional. Fuente Observatorio IUNE. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.....	63
Figura 5.23	Evolución de los proyectos de investigación del Programa Marco de la Unión Europea del Sistema Universitario Español, el Sistema Universitario Valenciano y la Universitat de València (base 100 = 2011). Fuente Observatorio IUNE. (Ministerio de Economía, Industria y Competitividad).....	64
Figura 5.24	Proyectos de investigación de la UV y grupos de referencia. Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Investigación, 2019, IVIE.....	64
Tabla 5.30	Fortalezas y debilidades relativas a los resultados en investigación de la UV. Fuente: elaboración propia.....	65
Figura 5.25	Rendimiento medio por grupo estratégico y universidades del grupo 4. Fuente: Análisis estratégico de la UV: Informe de caracterización y análisis comparado de las capacidades y desempeño de la UV en Innovación y Transferencia, 2019, IVIE.....	65
Tabla 5.31	Número de contratos y convenios de la UV por tipo de entidad contratante. Fuente: Sistema de Información de la UV....	66
Figura 5.26	Evolución de ingresos por licencias de la UV (base 100 = 2010). Fuente: Observatorio IUNE (https://iune.es).....	66
Tabla 5.32	Asesoramiento, empresas derivadas creadas anualmente y acumulados. Fuente: Recull de Dades Estadístiques UV..	66
Tabla 5.33	Evolución de acciones de investigación por tipo y subtipo. Fuente: Sistema de Información de la UV.....	67
Tabla 5.34	Fortalezas y debilidades relativas a los resultados en innovación y transferencia de la UV. Fuente: elaboración propia...	67
Tabla 6.1	Análisis DAFO del PEUV 2023-2026. Fuente: elaboración propia.....	71
Tabla 7.1	Análisis CAME del PEUV 2023-2026. Fuente: elaboración propia.....	76
Figura 10.1	Despliegue del Plan Estratégico.....	93
Figura 10.2	Ejemplo de planificación inicial de una LAE.....	93
Figura 10.3	Seguimiento final del PEUV 2023-2026.....	94



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA