

**INFORME DEL RECTOR SOBRE LA POLÍTICA UNIVERSITÀRIA
I PROGRAMA D'ACTUACIÓ**

Document informatiu

DOCUMENT CU 2/2 2014

24 de febrer de 2014

Estat de la qüestió i primeres mesures

El Consell de Direcció encara està en plena fase d'anàlisi de la situació en què es troba la UPC. Tanmateix he cregut oportú convocar aquest claustre en aquestes dates per tal d'explicar la nostra activitat, cap on apunten les mesures que estem prenent i per escoltar les vostres opinions, per si convingués modificar alguna de les línies d'actuació.

Els continguts de la presentació es desgranaran en els següents àmbits d'activitat:

1. la docència,
2. la recerca, el desenvolupament i la transferència de coneixement,
3. l'estudiantat,
4. el personal i l'organització,
5. les polítiques transversals,
6. l'economia,
7. el govern i la transparència, i
8. la comunicació.

Docència

Abans d'analitzar els detalls, val la pena esmentar que estem en una universitat gran i pública, i com a tal, acceptem estudiantat amb una preparació i capacitats molt diverses. Hem de ser capaços d'acompanyar el màxim nombre d'estudiants en l'aprenentatge, obtenint tant com es pugui de cadascun d'ells. Estem entre mig de l'antic model d'escoles tècniques i superiors i el model de Bolonya. La situació laboral no està clarament definida: cada vegada és menys rellevant disposar d'una titulació habilitant; i a més, els estudiants no necessàriament seguiran el model de comportament previst en els casos de grau+màster integrat.

Dit això, permeteu-me assenyalar que els vicerectors de Política Docent, de Política Universitària i el d'Estudis i Planificació han visitat tots els centres per recollir informació i s'està fent una anàlisi per àmbits. No detallaré els resultats de cada àmbit, sinó que assenyalaré els problemes comuns com són: la multiplicitat de graus o la baixa demanda en determinats programes de màster, la dificultat de caracteritzar territorialment els estudis, les febleses que comporten el gran nombre de graus en alguns centres, la manca de màsters específics com a continuació d'algun grau i el fet que algunes denominacions de titulacions estiguin recorregudes.

Com a política d'actuació, ens proposem treballar per aconseguir l'especificitat dels centres en l'oferta de graus i, pel què fa a màsters, evitar, en general, les repeticions de màsters amb atribucions i garantir l'accés del millor estudiantat que no prové del grau integrat a aquests màsters. Ens plantejem com a objectiu que cada centre disposi d'estudis de màster que

ajudin a definir un perfil diferenciat del centre i de manera que sigui, al mateix temps, viver de recerca. Per poder ser així, ha d'haver-hi massa crítica suficient en els temes objecte del perfil diferenciator. Estem preparant propostes específiques amb la intenció de compartir-les amb cadascun dels centres i, posteriorment, plantejar-les a les corresponents comissions del Consell de Govern. En aquest sentit, puc avançar que ja s'ha iniciat el treball en els estudis de Telecomunicacions i a l'àmbit de l'Arquitectura, a través d'un consell que s'anomena Barcelona Arch.

Altres vies d'acció apunten a modificar normatives pròpies que són innecessàriament restrictives i a revisar altres aspectes no restrictius però sí polèmics de la normativa acadèmica. Les normatives acadèmiques de grau i màster, les de pràctiques externes i la del marc per al disseny de plans d'estudi a l'EEES són regulacions pròpies amb un redactat prolix, amb restriccions que sovint s'han demostrat excessives perquè impedeixen iniciatives absolutament raonables des d'un punt de vista acadèmic. Alguns exemples de flexibilització: permetre màsters de 60 crèdits, no posar traves a titulats de primer cicle que volen cursar un màster, Alguns exemples d'aspectes polèmics de la normativa són: la normativa de pràctiques externes, qüestionada tant pels centres com pels propis estudiants, o l'avaluació de les 7 competències transversals de la UPC.

Recerca, desenvolupament i transferència de coneixement.

En aquests àmbits ens proposem potenciar la recerca i impulsar la transferència de coneixement. Per potenciar la recerca destacaré quatre punts: la millora de l'avaluació, la internacionalització, la captació de recursos i la millora en la gestió.

La millora de l'avaluació passa per incrementar el pes de la part de recerca en el càlcul dels punts PATT en sintonia en com ens avalua la Generalitat. En punts PAR, es tracta d'afinar -- qualitat vs quantitat-- per detectar l'excel·lència; homologar els criteris de dedicació a la investigació a partir de la concreció d'una proposta que hauria d'estar enllestida abans de l'estiu; i reactivar les convocatòries de mobilitat tant aviat com ho permeti el nostre compromís amb l'equilibri pressupostari.

Pel que fa a la internacionalització, comptem amb el Programa H2020, per al qual, d'una banda impulsarem la participació mitjançant jornades específiques i, de l'altra, ja participem en convocatòries per dotar de personal la Unitat de projectes europeus. Rels Knowledge and Innovation Community (KIC), ja participem al d'energia i s'estan explorant les possibilitats de presentar propostes a la convocatòria d'un KIC de salut –Innolife, convocat a finals de febrer de 2014--, en col·laboració amb altres universitats del nostre entorn, i dos més, un sobre fabricació, la convocatòria del qual es preveu per al 2015, i un d'alimentació previst per al 2016. També, en el marc de la internacionalització, contemplem fomentar la participació en programes de doctorat a nivell internacional.

La captació de recursos, a més dels que s'obtinguin d'algunes de les accions esmentades, ha de venir del programa RIS3, avui a nivell de definició a l'administració de la Generalitat de

Catalunya. Caldrà incidir perquè es compti amb les universitats a més de amb els centres CERCA i amb els grans centres de transferència.

També aconseguirem millorar la recerca i la transferència si n'optimitzem la gestió mitjançant una reestructuració de les unitats que s'hi dediquen: el Centre de Transferència de Tecnologia, el Parc UPC, el Centre d'Innovació i Tecnologia (CIT-UPC), la Unitat de Valorització de la Recerca i la Unitat de Projectes Específics.

Respecte l'impuls de la transferència de coneixement, cal començar reconeixent que la participació amb les entitats vinculades és un valor a potenciar. En aquest sentit, s'està duent a terme una anàlisi de les entitats vinculades a la UPC, que, si s'escau, conduirà a la renegociació dels acords existents, sempre en la línia de la –win2win venture-- En la mateixa línia, s'està revisant la normativa de càtedres d'empresa. Entenem que la fundació CIT-UPC és el centre tecnològic de referència de la Universitat, amb un volum de negoci comparable als centres que ens envolten (LEITAT, ASCAMM, CTM, ...) i amb una capacitat molt superior. Per tant, ens caldrà estar atents a les actuacions que des de la Conselleria d'Indústria es plantegen per aquets centres tecnològics.

La política d'innovació tecnològica és una de les claus de volta del programa RIS3, i aquí també hi hem de poder dir la nostra, ateses les característiques i l'activitat quotidiana de la Universitat Politècnica de Catalunya.

Estudiantat

Es treballa ja per millorar l'entorn acadèmic; concretament, s'estan articulant propostes per incrementar la disponibilitat d'espais adients en èpoques d'exàmens i facilitar així l'estudi. No ens podem tornar a trobar amb problemes com els del passat Nadal a l'ETSEIB. Estem convençuts que cal introduir alguna forma de re-avaluació; s'hi treballarà amb cadascun dels centres sabent que la flexibilització de la normativa acadèmica ho pot facilitar. El Consell de Direcció està considerant propostes encaminades a una major implicació de l'estudiantat en determinats temes del funcionament de la Universitat. No puc acabar aquest apartat sense esmentar la nostra voluntat de treballar sobre determinats aspectes de la política de gènere dirigits a millorar l'equilibri entre homes i dones entre els i les estudiants.

Personal i organització

En aquest punt tractarem primer de la política de personal en general i després particularitzarem a PDI i a PAS. Ja pel que fa a organització, clourem el punt parlant de l'estructura d'unitats i serveis.

Les actuacions que ja hem tingut en política de personal posen de manifest una voluntat de negociació i transparència. Seguim compromesos en fer una política de personal equitativa, exigent, coherent i planificada. I hi estem treballant. Tanmateix, la vigència de les normes estatals i autonòmiques que han portat a empitjorar les nostres condicions laborals, en fa difícil la recuperació i no veiem possible retornar a la situació inicial. Seguim treballant per minimitzar aquesta pèrdua de drets i obtenir algun resultat properament. En aquest sentit

estem estudiant les vies específiques que ja està fent una universitat de Barcelona. En el marc d'una política general de personal cal esmentar si tenim o no una política d'igualtat d'oportunitats. Efectivament, disposem d'un pla vigent de 2013 a 2015. Però, pel que fa a gènere, malauradament les dades confirmen el biaix en estudiants i en PDI vers el gènere masculí. Seguim treballant en un programa específic. Crec, però, que cal verbalitzar una situació coneguda com a "sostre de vidre" a la que hi hauríem de trobar solucions. És clar que el moment en què una dona acostuma a prendre l'opció de la maternitat coincideix amb els anys de consolidació de la seva carrera professional i de recerca, temes en els que tindrà menys disponibilitat de temps i li serà molt difícil la mobilitat. I, per tant, aquesta opció dificulta la seva progressió acadèmica en el cas de no haver arribat ja als nivells més alts. Esdevé un sostre de vidre, que aparentment no hi és, quan en realitat, un bon nombre de dones han quedat fora del sistema o endarrerides.

Respecte a la política de PDI, i pel que fa a la contractació, les dificultats en la possibilitat de treure places a concurs obliguen tenir el màxim de cura. Així s'ha fet amb l'assignació de les 15 places de lector, utilitzant criteris clars i objectius i, si bé en aquesta ocasió han predominat les necessitats docents, no renunciem a introduir, en ocasions futures, valoracions relatives a la recerca. Pel que fa a la captació, a part de la que prové de nous lectors, comptem amb el programa Ramon y Cajal i el programa del MINECO, resultat de transformar l'anterior Juan de la Cierva. Per als investigadors del programa Ramon y Cajal hem especificat condicions per a superar el programa d'estabilització en la línia de l'actual pla d'estabilització per al PDI de la UPC i restem pendents de l'evolució de la 1a convocatòria del Pla Serra Hunter per actuar en conseqüència. En un altre ordre de coses, s'ha concretat una nova proposta de règim de dedicació i s'està a l'espera de poder-la acordar amb la part social. Contempla una opció docent i una de recerca, i ho té en compte cara a l'avaluació. En breu es prendran mesures perquè el PDI en formació tingui serveis equivalents a la resta del PDI i, finalment, i en funció de com evolucioni la proposta que ens hem compromès a tractar amb la Secretaria d'Universitats, es convocaran places de Teaching Assistant (TA) garantint que no representin cap mena d'abús per als propis TA, ni cap minva de la qualitat docent.

Respecte a la política de PAS, malgrat la dificultat de plantejar-la en les condicions i amb les restriccions econòmiques del moment, estem treballant per dissenyar accions que permetin millorar la situació. És important reconèixer que no disposem de cap possibilitat que permeti incrementar la plantilla; així, el que proposem són mesures que ajudin a simplificar l'organització i a fer la vida una mica més fàcil. Aquestes mesures es concreten en tres projectes: el projecte de comunicació, que ha de permetre al PAS conèixer el que es fa a la UPC i estimular el sentiment de pertinença, orgull i satisfacció per treballar a la UPC; el projecte de motivació, que inclou la recuperació de la mobilitat internacional, el foment de la mobilitat interna i el foment del teletreball i del treball col·laboratiu; i el projecte de salut: pla de prevenció de riscos laborals i avaluació psicosocial dels llocs de treball.

En el mateix bloc en el que parlo de personal, crec convenient explicar alguns canvis realitzats o per realitzar que pretenen optimitzar l'organització de la Universitat. Vaig encarregar a la gerent una simplificació i reducció de Gerència, tant en el nombre d'àrees, com en la seva estructura (de dos nivells a un), com en els salaris. En la mateixa línia d'optimització de recursos, cal parlar de les UTG. De l'anàlisi parcial del que dispenso, se'n veu clara la seva

utilitat en moments com l'actual de manca de recursos, per tal d'organitzar el personal tècnic i de suport de la forma més eficient possible. Sense negar-nos a matisar i revisar allò que sigui necessari, tenim clar de seguir amb la implementació d'aquestes unitats transversals de gestió. En la mateixa línia estem plantejant una reorganització dels Serveis Generals, de manera que cada unitat tingui un referent a Gerència i una clarificació de l'escenari, tant pel personal de la pròpia unitat com d'altres.

Aquesta optimització de recursos també s'ha aplicat al món acadèmic, amb una reducció del nombre de vicerectorats. A més, s'han eliminat els càrrecs de delegat del rector a la Fundació Politècnica i a la Fundació Parc UPC; i s'estan assumint, per part de la delegada del rector per a la transferència de coneixement, les funcions de delegat del rector al Campus de Terrassa i al Consorci Escola Tècnica d'Igualada. En paral·lel s'està reprenent la racionalització de l'estructura acadèmica iniciada el 2012. En concret, he començat converses amb els directors de les escoles que porten o han portat l'etiqueta d'industrials, amb l'objectiu de plantejar una reducció important en el nombre de departaments d'aquest àmbit. En el mateix sentit, s'està treballant amb els departaments de matemàtiques i de física; i, en un sentit més lax, en el Consell Barcelona Arch, que engloba unitats acadèmiques de l'àmbit de l'arquitectura i d'edificació.

Política TIC i de sostenibilitat

En aquest àmbit, i pel que fa a les TIC, hem iniciat una etapa d'optimització i millora de les corporatives que es concreta en: la reorientació d'alguns projectes en marxa (e-administració, SAP - Recursos Humans), que han costat una quantitat important de diners però, segons els usuaris, donen un servei francament millorable; la reenginyeria d'alguns serveis (correu, Lotus Notes, ...) per repensar-los i afegir noves funcionalitats; la construcció d'un Portal de la Transparència; i l'anàlisi del paper dels serveis TIC de les unitats acadèmiques en les TIC corporatives. Creiem que la particularització en unitats d'aplicacions corporatives no és redundant ni innecessària, però cal articular-la convenientment. Estem treballant per disposar d'un procediment que permeti assegurar qualitat, usabilitat, interoperabilitat i independència de la plataforma client en l'experiència d'usuari d'aplicacions corporatives. Creiem que cal establir un nou i clar model de relació amb UPCnet; que cal repensar l'organització TIC dels Serveis Generals i que cal redefinir l'encaix dels TIC a les UTG. I, finalment, també estem per fomentar canvis de cultura: incentivant un esquema de treball més col·laboratiu i introduint més enginyeria entesa com a disciplina que resol problemes usant la tecnologia i tenint en compte el marc econòmic, legal i humà. És important tenir present que elements com el software de base, l'arquitectura de les aplicacions i altres tenen una incidència notable en els costos d'explotació i manteniment.

En l'àmbit de la sostenibilitat, refermem el compromís de la Universitat, que es concreta en una de les set competències transversals i treballarem per introduir el tema en projectes de recerca, com ja es fa amb la recerca específica sobre el particular i amb els projectes del Centre de Cooperació per al Desenvolupament (CCD).

Economia

A l'apartat d'economia voldria parlar de la cerca d'un acord a quinze anys vista amb la Generalitat de Catalunya, del campus Diagonal-Besòs, i del grup UPC i les entitats vinculades. No pretenc ser exhaustiu, doncs la Gerent intervindrà després en un punt específic sobre el particular.

Amb la Generalitat de Catalunya, coincidim en tendir cap a un model de plantilla de PDI amb més TA i Post-docs. De fet, aquest model redueix costos, i, si es fa ben fet, no perjudica la qualitat docent. La Generalitat també planteja una reducció de la mida de la plantilla de la UPC, que l'equipari en proporció a la de les altres universitats públiques. És una visió que podem compartir, si ens hi acostem amb un termini de temps suficient, és raonable des d'un punt de vista acadèmic i comporta un finançament suficient en el transitori i en el permanent. Aquestes actuacions haurien de permetre encaminar la resolució del dèficit històric de la Universitat. Pel que fa a l'actual model de finançament, cal reclamar que tingui en compte la dispersió territorial de la UPC, així com l'alt grau d'experimentalitat que la caracteritza. Tanmateix, no podem acceptar que aquesta darrera particularitat recaigui en un increment dels preus de matrícula dels nostres estudiants.

En qüestió de campus, permeteu-me començar per dir que la urbanització del Campus de del Baix Llobregat està per completar, amb els conseqüents problemes que aquest fet comporta. Del Campus Diagonal-Besòs començo per esmentar els múltiples convenis i acords signats entre les institucions afectades: consorci de municipis, Diputació de Barcelona, Generalitat de Catalunya, Fundació b_TEC,....; i per aclarir que, dels set edificis inicialment previstos, se n'estan aixecant tres: un on s'hi ha de traslladar l'EUETIB i que tindrà, a més, algun espai específic per a la recerca, i dos més dedicats a la recerca, un dels quals acollirà l'IREC. El pressupost global de l'obra, amb la reducció esmentada, és de 102 milions d'euros, i d'aquests, i a part d'un muntant important de Pla d'Inversions Universitàries (PIU) que al destinar-se a aquest propòsit, no s'ha invertit a la Universitat, la UPC n'ha assumit préstecs per valor de 17 milions a retornar. Estem fent gestions per reduir aquestes obligacions de la Universitat, a part de manifestar la nostra perplexitat davant les institucions implicades pel fet que, malgrat l'enginyeria que sembla haver-hi darrera tots aquests acords, sempre sigui la UPC la única que en té la responsabilitat, tant econòmica com de la bona gestió. Entre altres compromisos, l'edifici que ha d'acollir l'EUETIB s'ha de poder entregar a finals de juliol de 2015 (altrament, la Universitat restaria penalitzada econòmicament davant la Diputació si s'endarrereix més el trasllat d'aquest centre) i, a la complexitat pròpia de la creació d'un nou campus, cal afegir-hi una proposta de nova governança, envers la qual tenim profundes discrepàncies, que volem discutir amb les administracions responsables.

Pel que fa al Grup UPC i entitats vinculades, hores d'ara només podem avançar que estem en fase d'anàlisi. Deixeu-me afegir que les entitats del grup són: la Fundació Politècnica de Catalunya, la Fundació CIT, la Fundació Parcs, la Fundació CIM, UPCnet i la Fundació b_Tec, si bé en aquesta darrera, la nostra participació és inferior al 50%. Estem redactant els encàrrecs de gestió –preceptius– per a les fundacions CIM, CIT i Parcs; regularitzarem el de b_Tec, que no va passar pel Consell de Govern, i estem revisant a fons el contracte amb UPCnet i els procediments i costos de la Fundació Politècnica. Les entitats vinculades inclouen centres de la

xarxa CERCA, centres de la xarxa de transferència de tecnologia i altres i formen un conjunt força heterogeni. Ja hem detectat possibles conflictes d'interessos entre algunes d'aquestes entitats i les del Grup UPC.

Govern i transparència

En aquest punt, permeteu-me manifestar el nostre compromís per implantar de forma àmplia la nova Llei 19/2013 de transparència, accés a la informació pública i bon govern. Volem seguir les institucions més avançades en aquests temes (Universidad Carlos III). Amb aquest objectiu, s'ha creat un grup de treball per tal de publicitar les dades necessàries per assolir l'objectiu de transparència, publicar informació de forma dinàmica i en un format fàcilment comprensible. En la mateixa línia, estem compromesos en posar en valor els òrgans de govern; com es pot veure en el present ordre del dia, volem retornar al Claustre Universitari el seu caràcter deliberatiu i representatiu. Garantirem l'accés a la informació i documentació dels òrgans de govern als membres de la comunitat universitària que en formen part; així com la comunicació entre aquests i els seus representats. També en aquesta opció per la transparència i el bon govern s'escau la racionalització i adaptació de normatives. Ens proposem flexibilitzar-les de forma consensuada amb els afectats, així com analitzar amb voluntat simplificadora les normes internes que han derivat en un excés procedimental sense valor afegit.

Comunicació, difusió i promoció

Per cloure aquest informe i primeres línies del pla d'actuació deixeu-me fer referència a l'estratègia de comunicació, difusió i promoció de les capacitats de la UPC i de les persones que la integren i al desenvolupament de diversos plans sectorials de comunicació en aspectes que van des de la promoció dels estudis de grau i màster a l'ús de les xarxes socials o al marxandatge. La promoció, entesa com a la difusió de les capacitats de la UPC i de les persones que la integren es realitzarà de forma segmentada en àmbits: administració, empreses, mitjans de comunicació... i basada en la coordinació de les unitats i els canals existents a la UPC, així com en la detecció de noves oportunitats. Dedicarem especial atenció a les xarxes socials. Desenvoluparem un Pla de Promoció dels estudis (2014-16) per a promoure'ns com a universitat pública de referència en els àmbits de l'arquitectura, la ciència i la tecnologia. Les escoles i facultats seran elements clau, així com la inserció laboral dels nostres graduats i postgraduats. Pel què fa a temes específics de comunicació, entesa com a obligació d'informar i recollir opinió, s'estan desenvolupant canals propis que permetin la realimentació que acabo d'esmentar i canals sectorials i específics.

Moltes gràcies per la vostra atenció.