

# PROGRAMA ELECTORAL CARLES PADILLA - RECTOR UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, ELECCIONES 2026



## UNA UV AMB FUTUR

Equipo y programa de la candidatura al rectorado de la  
Universitat de València

## ÍNDICE

<b>EJE 1. MISIONES DE LA UNIVERSIDAD: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA E INNOVACIÓN.....</b>	<b>- 6 -</b>
<b>1.1. El personal docente e investigador (PDI) como garante de la excelencia académica.....</b>	<b>- 7 -</b>
1.1.1. Condiciones laborales del PDI.....	- 7 -
1.1.2. Mejora de las condiciones para la docencia .....	- 8 -
1.1.3. Investigación, innovación, transferencia y divulgación .....	- 9 -
<b>1.2. Importancia del Personal Técnico de Administración y Servicios en el alcance de la excelencia académica .....</b>	<b>- 10 -</b>
1.2.1. Condiciones laborales del PTGAS .....	- 11 -
1.2.2. Reconocimiento institucional del PTGAS como agente de excelencia académica.....	- 11 -
1.2.3. Formación en horario laboral, certificada y vinculada a itinerarios profesionales .....	- 11 -
1.2.4. Integración del PTGAS en la innovación, la investigación y la transferencia .....	- 12 -
1.2.5. Mejora de las condiciones laborales vinculadas al soporte académico .....	- 12 -
<b>1.3. El estudiantado y el desarrollo de trayectorias académicas excelentes. ....</b>	<b>- 12 -</b>
1.3.1. Currículums flexibles y adaptados a las necesidades e intereses de cada estudiante.....	- 12 -
1.3.2. Revisión y ampliación de la oferta formativa .....	- 13 -
1.3.3. Desprecarización de las prácticas.....	- 13 -
1.3.4. Mejora de la empleabilidad .....	- 13 -
1.3.5. Fomento del emprendimiento universitario con impacto social, cultural y científico .....	- 14 -
<b>1.4. La formación permanente como derecho y palanca estratégica de la excelencia universitaria .....</b>	<b>- 14 -</b>
1.4.1. Formación permanente del PTGAS para la transformación organizativa y el servicio público..	- 15 -
1.4.2. Formación permanente del PDI para la calidad docente, investigadora y la innovación. ....	- 15 -
1.4.3. Formación transversal y permanente del estudiantado para el desarrollo integral y la participación. ....	- 16 -
<b>EJE 2. ABRIRSE AL MUNDO: INTERNACIONALIZACIÓN, COOPERACIÓN UNIVERSITARIA AL DESARROLLO Y MULTILINGÜISMO .....</b>	<b>- 17 -</b>
<b>2.1. Internacionalización.....</b>	<b>- 18 -</b>
2.1.1. Erasmus Ómnibus: más movilidad, más futuro .....	- 18 -
2.1.2. Internacionalización de la docencia, la investigación y la gestión .....	- 18 -
2.1.3. Estudiantado e internacionalización .....	- 18 -
2.1.4. Internacionalización en casa .....	- 18 -
2.1.5. Redes nacionales e internacionales .....	- 19 -
2.1.6. Alianza de Universidades Europea FORTHEM.....	- 19 -
<b>2.2. Cooperación universitaria al desarrollo .....</b>	<b>- 19 -</b>
2.2.2. Estrategia integral de cooperación y justicia global .....	- 19 -
2.2.3. Financiación estable y participativa para la cooperación universitaria .....	- 20 -
2.2.4. Gobernanza compartida y coordinación institucional en cooperación.....	- 20 -
2.2.5. Cooperación, ciudadanía global y compromiso social en la formación universitaria.....	- 20 -
2.2.6. Apoyo a proyectos, voluntariado y talento solidario de la comunidad universitaria.....	- 20 -

2.2.7. Universidad comprometida con la rendición de cuentas .....	- 20 -
2.2.8. Un lugar de acogida .....	- 20 -
<b>2.3. Multilingüismo: impulso de las competencias lingüísticas en la universidad .....</b>	<b>- 21 -</b>
<b>EJE 3. IR SOBRE RUEDAS: SIMPLIFICACIÓN REAL Y DIGITALIZACIÓN ÚTIL .....</b>	<b>- 22 -</b>
<b>3.1. Medidas transversales.....</b>	<b>- 23 -</b>
<b>3.2. Docencia e investigación sin cargas innecesarias .....</b>	<b>- 24 -</b>
<b>3.3. Organización del trabajo y mejora de procesos en el PTGAS .....</b>	<b>- 24 -</b>
<b>3.4. Estudiantado y digitalización .....</b>	<b>- 24 -</b>
<b>EJE 4. UN CORO DE VOCES: COMPROMISO SOCIAL, VIDA DE CAMPUS Y BIENESTAR .....</b>	<b>- 26 -</b>
<b>4.1. Estudiar y trabajar sin ansiedad: bienestar económico, habitacional y psicológico .....</b>	<b>- 27 -</b>
<b>4.2. Una universidad inclusiva de verdad: diversidad, igualdad y accesibilidad medibles .....</b>	<b>- 28 -</b>
<b>4.3. Conciliar no es un privilegio, es un derecho: corresponsabilidad, cuidados y vida compartida.....</b>	<b>- 29 -</b>
<b>4.4. Vida saludable: bienestar físico, mental y entornos seguros.....</b>	<b>- 29 -</b>
<b>4.5. Orgullo de pertenencia: una universidad que cuida a quienes la hacen posible .....</b>	<b>- 30 -</b>
<b>4.6. Cultura y patrimonio: una universidad que crea, preserva y comparte .....</b>	<b>- 31 -</b>
<b>4.7. Una universidad socialmente comprometida, más allá del campus .....</b>	<b>- 32 -</b>
<b>EJE 5. CLARO COMO EL AGUA: GOBERNANZA, FINANCIACIÓN Y TRANSPARENCIA.....</b>	<b>- 33 -</b>
<b>5.1. Gobernar escuchando: decisiones estratégicas con participación real y trazable .....</b>	<b>- 34 -</b>
<b>5.2. Transparencia en la asignación de espacios.....</b>	<b>- 34 -</b>
<b>5.2. Transparencia radical: saber cómo, por qué y para qué se decide.....</b>	<b>- 35 -</b>
<b>5.4. Financiación justa y diversificada: obtención de recursos.....</b>	<b>- 36 -</b>
<b>5.5. Participación real del PTGAS en la gobernanza: voz, corresponsabilidad y reconocimiento .....</b>	<b>- 37 -</b>
<b>5.6. Participación real del estudiantado: escuchar, incorporar y corresponsabilizar .....</b>	<b>- 37 -</b>
<b>EQUIPO Y CÓDIGO DEONTOLÓGICO .....</b>	<b>- 39 -</b>

## NOTA PRELIMINAR

El presente programa nace de un proceso amplio de **escucha activa y de diálogo constructivo** con la comunidad universitaria, concebido desde la experiencia y desarrollado a lo largo de un año de encuentros y conversaciones en todos los niveles de la institución: campus, facultades, escuelas e institutos de investigación; con los distintos servicios universitarios, las organizaciones sindicales y representantes del estudiantado. No es, por tanto, un documento cerrado ni impuesto, sino una propuesta compartida que aspira a servir al conjunto de las personas que integran la Universitat de València, sin dejar a nadie atrás ni generar agravios comparativos.

Concebido como un marco de actuación, el programa orienta políticas de mejora continua y de bien común, y mantiene una **vocación abierta, dinámica y adaptable** a los cambios del contexto y a las necesidades que puedan surgir. Las medidas que aquí se recogen, como síntesis de las ideas y propuestas recogidas durante este proceso participativo, se plantean con voluntad de ser debatidas, enriquecidas y, en su caso, **aprobadas en los órganos colegiados correspondientes**, respetando plenamente los mecanismos democráticos de gobierno de la universidad.

Este programa es, en definitiva, un documento base para una **gobernanza colaborativa**, fundamentada en la **corresponsabilidad, la transparencia y la confianza mutua**, y orientada al fortalecimiento de una universidad pública mejor, más justa y al servicio de la sociedad.

## INTRODUCCIÓN

La Universitat de València es una institución profundamente arraigada en la historia y en la vida social, cultural y económica de nuestro entorno. Fundada en 1499, es una de las universidades más antiguas de Europa y una de las instituciones públicas más prestigiosas de la ciudad de València y de toda la Comunitat Valenciana. A lo largo de más de cinco siglos, ha sabido adaptarse a contextos muy diversos sin renunciar nunca a su vocación de servicio público, convirtiéndose en un referente en docencia, investigación y transferencia del conocimiento en todos los ámbitos del saber.

Hoy, la Universitat de València desarrolla su actividad en un mundo atravesado por transformaciones profundas y aceleradas. Los grandes retos globales -la sostenibilidad económica y ambiental, la revolución digital y de la inteligencia artificial, los cambios demográficos, los movimientos migratorios, la vulneración del derecho internacional o la creciente desigualdad social- interpelan directamente a la universidad como espacio de conocimiento, pensamiento crítico y propuesta de soluciones. Afrontarlos exige una institución abierta, innovadora, internacionalizada y comprometida con su entorno y con su tiempo, capaz de anticiparse a los cambios y de formar a las nuevas generaciones con rigor y responsabilidad.

A estos desafíos globales se suman retos específicos que afectan de manera directa a nuestra universidad. El descenso sostenido de la natalidad desde el año 2008 obliga a repensar las políticas de acceso, orientación y atracción de estudiantado, así como la oferta académica. El envejecimiento de la plantilla, consecuencia de años de normativas restrictivas y limitaciones presupuestarias, requiere una planificación estratégica del relevo generacional, la estabilización del empleo y la valorización del talento interno. Todo ello debe hacerse garantizando condiciones dignas de estudio y de trabajo, favoreciendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y cuidando la salud organizativa de una comunidad universitaria amplia, diversa y compleja que supera las 60.000 personas.

Las misiones fundamentales de la universidad -docencia, investigación y transferencia del conocimiento- adquieren hoy un sentido especialmente relevante en su capacidad para dar respuesta a los grandes desafíos de nuestro tiempo. **Afrontar estos retos exige una universidad que genere conocimiento riguroso, forme pensamiento crítico y transforme ese conocimiento en soluciones útiles para la sociedad.** En este contexto, la investigación interdisciplinar se convierte en un pilar esencial: solo desde el diálogo entre las ciencias básicas y aplicadas, las ciencias sociales, las ciencias de la salud, las ingenierías y las humanidades es posible construir respuestas sólidas, innovadoras y socialmente responsables. Fomentar estos enfoques integradores no es una opción, sino una condición necesaria para que la universidad cumpla plenamente su función pública y contribuya de manera efectiva al progreso científico, social y cultural.

La Universitat de València es también una universidad de campus múltiples, con cuatro espacios universitarios (Burjassot - Paterna, Blasco Ibáñez, Tarongers y Ontinyent), además del Centro Internacional de Gandía, que presentan realidades muy distintas en términos de infraestructuras, movilidad y comunicaciones. Esta diversidad requiere políticas específicas, equilibradas y sostenibles, que mejoren la conectividad, la eficiencia energética, el mantenimiento del patrimonio y la calidad de la vida universitaria, sin perder de vista el valor cultural y simbólico de nuestros espacios históricos y científicos.

Esta realidad compleja exige una planificación rigurosa, con estrategias coherentes a corto, medio y largo plazo, y una visión de futuro compartida que dé sentido a cada decisión. Una visión asentada en una misión irrenunciable: **defender la universidad pública como servicio esencial para garantizar el derecho fundamental de la educación, la igualdad de oportunidades y el progreso científico, social y democrático de la sociedad.**

Nada obliga a que el futuro sea una simple prolongación del presente. La Universitat de València puede avanzar y mejorar. Tiene el conocimiento, la experiencia y, sobre todo, las personas necesarias para hacerlo. Este programa nace de la voluntad de construir, desde el diálogo y la participación, un proyecto colectivo que genere confianza, ilusión y esperanza, e invite a toda la comunidad universitaria a implicarse activamente en una **misión compartida al servicio de la sociedad.**

El programa que presentamos que tiene como principios fundamentales e innegociables: la defensa de una educación pública y de calidad; el cuidado de las personas, atendiendo a la igualdad, la diversidad y la inclusión; la gobernanza corresponsable, participativa y transparente; la sostenibilidad y la gestión eficiente de los recursos, acompañada de una simplificación administrativa; la defensa del patrimonio lingüístico y cultural de la sociedad valenciana; la multidisciplinariedad como respuesta a los retos complejos y cambiantes; y la apertura a un mundo cada vez más global e interconectado. Estos principios están articulados a través de una planificación estratégica con visión de futuro organizada en cinco ejes:

1. Misiones de la universidad: docencia, investigación, transferencia e innovación.
2. Abrirse al mundo: internacionalización, cooperación universitaria al desarrollo y multilingüismo.
3. Ir sobre ruedas: simplificación real y digitalización útil.
4. Un coro de voces: compromiso social, vida de campus y bienestar
5. Claro como el agua: gobernanza, financiación, transparencia

## **Creemos en una UV amb Futur**

## EJE 1. MISIONES DE LA UNIVERSIDAD: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA E INNOVACIÓN

La universidad cumple su razón de ser a través de tres misiones fundamentales: una docencia de calidad que forme personas críticas y comprometidas, una investigación rigurosa y creativa que amplíe el conocimiento y una transferencia efectiva que ponga ese conocimiento al servicio de la sociedad. A estas misiones tradicionales se suma hoy, de manera inseparable, la innovación y la divulgación, sin olvidar la creación y la transmisión de cultura, esenciales para responder a los retos sociales de nuestro tiempo.

Ninguna de estas misiones es posible sin el compromiso y el trabajo conjunto de todas las personas que integran la comunidad universitaria —personal docente e investigador, personal técnico, de gestión y de administración y servicios, y estudiantado—. Garantizar que cada una de ellas pueda desarrollar su labor en las mejores condiciones profesionales, materiales y humanas no es un complemento, sino una condición imprescindible para que la universidad cumpla plenamente su misión pública.



## 1.1. EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI) COMO GARANTE DE LA EXCELENCIA ACADÉMICA.

El personal docente e investigador es un pilar esencial para el cumplimiento de las misiones de la universidad que se ven reforzadas y adquieren mayor impacto mediante la colaboración interdisciplinar, a fin de dar respuestas integradas y eficaces a problemas complejos.

Garantizar la estabilidad y la promoción del PDI, especialmente en las etapas iniciales de la carrera académica, es clave para asegurar el relevo generacional y la continuidad del talento. Todo ello exige recursos suficientes, apoyo institucional y un entorno de trabajo saludable que cuide el bienestar, favorezca la conciliación y permita desarrollar plenamente su labor al servicio de la sociedad.

### 1.1.1. CONDICIONES LABORALES DEL PDI

La carrera académica debe construirse sobre principios de estabilidad, equidad y reconocimiento del mérito en todas sus dimensiones: docencia, investigación, transferencia y gestión. Cuidar las condiciones laborales del personal docente e investigador no es solo una cuestión de justicia, sino una inversión directa en la calidad del sistema universitario.

1. Promoveremos un modelo de carrera académica previsible y sostenible, con especial atención a las etapas iniciales, protegiendo al profesorado más joven y al personal investigador en formación para garantizar su permanencia y desarrollo profesional.
2. Impulsaremos la creación de nuevas plazas de Ayudante Doctor, priorizando las áreas con mayor desequilibrio docente y con necesidades especiales de personal asistencial, pero también atendiendo a la necesidad estratégica de asegurar el relevo generacional, así como de reforzar líneas de investigación, innovación y transferencia en todos los ámbitos del conocimiento.
3. Aprobaremos un nuevo Reglamento de gestión de bolsas de profesorado sustituto, que agilice las contrataciones y reduzca la sobrecarga del personal administrativo. El nuevo modelo contemplará, además, la posibilidad de incorporar criterios específicos de mérito para determinadas áreas, como las Ciencias de la Salud, a fin de ajustar mejor los perfiles requeridos.
4. Propondremos la revisión del Reglamento del Personal Investigador en lo referente a los contratos postdoctorales y la colaboración docente, atendiendo a las diferencias entre las figuras procedentes de convocatorias competitivas (como Ramón y Cajal o Juan de la Cierva) y las contratadas a través de proyectos o convenios. Esta reforma garantizará un tratamiento justo y coherente en materia de colaboración docente.
5. Impulsaremos un acuerdo de Consell de Govern para reconocer la labor investigadora del profesorado asociado cuya práctica profesional esté vinculada a actividades de I+D+i. Se establecerá un sistema de identificación que permita su integración en estructuras de investigación, de acuerdo con el marco legal vigente (LOSU).
6. Realizaremos un estudio diagnóstico participativo que recoja la visión del profesorado asociado, los centros y departamentos sobre su situación actual, sus

necesidades formativas y sus expectativas laborales, como base para definir políticas de estabilización y desarrollo profesional a medio plazo.

7. Asumimos el compromiso de atender las reivindicaciones históricas del profesorado asociado en la Universitat de València y buscar soluciones que reconozcan su contribución docente e investigadora y mejoren sus condiciones laborales y de estabilidad.
8. Propondremos la transformación de las plazas de profesorado asociado estabilizado en plazas de profesorado ayudante doctor cuando se produzca la jubilación o la extinción del contrato voluntaria o por otras causas.
9. Ampliaremos la oferta y la dotación económica de los contratos predoctorales propios, con el objetivo de atraer talento y asegurar la continuidad de los proyectos formativos y científicos más prometedores.
10. Estudiaremos la implantación de periodos sabáticos en estados intermedios de la carrera académica en base a compromisos de impulso en la carrera académica.
11. Impulsaremos, en coordinación con las administraciones competentes, un plan de equiparación retributiva con otras universidades públicas, que incluya la revisión de los complementos autonómicos y la recuperación íntegra de las pagas extraordinarias.

---

#### 1.1.2. MEJORA DE LAS CONDICIONES PARA LA DOCENCIA

La docencia es uno de los pilares fundamentales de la universidad pública y merece un reconocimiento institucional explícito. Formar a las nuevas generaciones con rigor, vocación y compromiso requiere no solo talento y preparación, sino también tiempo, recursos y apoyo pedagógico. Una docencia de calidad necesita condiciones laborales adecuadas, estabilidad normativa y estructuras que faciliten la innovación y la mejora continua.

12. Revisaremos el Reglamento de dedicación docente del personal docente e investigador a tiempo completo de la Universitat de València, incorporando el reconocimiento de actividades como la innovación educativa, la transferencia y la divulgación científica, así como factores como la edad o la atención a personas dependientes. Estas circunstancias serán tenidas en cuenta para ajustar la dedicación sin penalizar la trayectoria académica.
13. Reconoceremos, mediante reducciones docentes voluntarias, las carreras profesionales más prolongadas, como muestra de valoración institucional a la trayectoria académica sostenida.
14. Reformaremos el Reglamento de cargos académicos y de responsables de gestión académica para ajustar su reconocimiento a la dedicación real exigida e incluir figuras que actualmente no cuentan con compensación alguna.
15. Reforzaremos el trabajo de coordinación académica en los niveles de grado y máster, a través del Servicio de Estudiantes, la Unidad de Calidad y la Oficina de Planes de Estudio.
16. Propondremos un nuevo Reglamento de modificación de planes de estudio que unifique criterios y simplifique procedimientos en todas las áreas de conocimiento, garantizando al mismo tiempo la calidad y la participación.
17. Fomentaremos y reconoceremos la elaboración y difusión de materiales docentes (manuales, vídeos, materiales de evaluación y autoevaluación), considerándolos una aportación clave a la excelencia educativa.

18. Pondremos en marcha programas estables de formación docente en metodologías innovadoras, uso pedagógico de la inteligencia artificial, evaluación continua, etc., con servicios de asesoramiento y reconocimiento institucional.
19. Impulsaremos proyectos de innovación docente, con especial atención a las experiencias interdisciplinarias y colaborativas entre titulaciones, proporcionando recursos, tiempo y guías de buenas prácticas.
20. Actualizaremos periódicamente los espacios de docencia (aulas, laboratorios, seminarios), con tecnología educativa accesible y fiable, mobiliario adecuado al uso y un plan de mantenimiento eficiente.

---

### 1.1.3. INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSFERENCIA Y DIVULGACIÓN

Una universidad pública comprometida con su función social debe disponer de una estructura sólida y eficaz que apoye de manera integral la actividad investigadora en todas sus fases: desde la generación de conocimiento hasta su transferencia, así como la innovación y la divulgación. Este compromiso implica reforzar las unidades y servicios que la sustentan, impulsar políticas de cooperación interdisciplinar e intercampus, y asegurar el reconocimiento institucional de todas las aportaciones al sistema de I+D+i. Con este fin:

21. Reforzaremos la estructura de apoyo a la investigación mediante la mejora de la integración y coordinación de los servicios de gestión, transferencia e internacionalización, con especial atención a las unidades que operan en el Parc Científic, los institutos de investigación y los servicios generales.
22. Promoveremos programas institucionales de apoyo a la solicitud, ejecución y justificación de proyectos competitivos, tanto nacionales como internacionales, con acompañamiento técnico especializado.
23. Reforzaremos las becas existentes para la investigación y la contratación de personal investigador predoctoral además de retomar otras ayudas actualmente extinguidas como la de apoyo a la organización de congresos científicos.
24. Apoyaremos a los grupos de investigación emergentes y al personal investigador en etapas iniciales, ofreciendo asesoramiento científico y técnico, así como ayudas puente entre proyectos para evitar interrupciones en la trayectoria investigadora.
25. Fomentaremos la investigación intercampus e interdisciplinar, generando sinergias entre grupos y facilitando la concurrencia a convocatorias coordinadas, especialmente en el ámbito europeo.
26. Reforzaremos la Unidad Central de Investigación en Medicina (UCIM) y la Unidad de Apoyo a la Investigación Experimental (SCSIE), garantizando condiciones óptimas de personal e infraestructuras. Impulsaremos además su apertura a la sociedad, configurándolas como servicios públicos de investigación compartida con instituciones y entidades del entorno.
27. Promoveremos y negociaremos con la Generalitat la mejora de las condiciones de trabajo y de funcionamiento de las comisiones de ética en investigación, con el fin de asegurar su multidisciplinariedad, independencia y agilidad ante el creciente número y complejidad de los expedientes.
28. Impulsaremos la formación del personal investigador en el uso responsable de la inteligencia artificial, así como la elaboración de un código ético específico para su aplicación en investigación, en línea con el Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación.

29. Daremos nuevo impulso a la Unidad de Cultura Científica (UCC), que dependerá de forma coordinada de los vicerrectorados con competencias en investigación relaciones institucionales y comunicación, y contará con entidad propia, personal especializado y capacidad operativa. Se reforzará su conexión con el Servei de Biblioteques i Documentació, y se establecerán figuras de coordinación de divulgación en centros e institutos.
30. Reconoceremos institucional y económicamente la transferencia, la innovación y la divulgación científica, desarrollando indicadores específicos y visibilizando estas actividades en los planes de dedicación.
31. Promoveremos activamente la ciencia abierta, la participación ciudadana en la investigación y la comunicación científica como parte fundamental de la misión pública de la universidad, en coherencia con la Agenda ERA del Espacio Europeo de Investigación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Es un compromiso firme de esta candidatura reforzar el papel estratégico de **los Institutos Universitarios de Investigación y las Estructuras de Investigación Interdisciplinar**, impulsando medidas específicas que fortalezcan su autonomía, eficacia y vinculación con el entorno.

32. Mejoraremos su representación en los órganos de gobierno y estableceremos reuniones periódicas con el equipo rectoral, en condiciones similares a las mantenidas con centros y departamentos.
33. Reconoceremos el trabajo de gestión de sus equipos directivos en el Reglamento de cargos académicos y de responsables de gestión académica a fin de equipararlo al de otras estructuras similares.
34. Dotaremos a los institutos de personal administrativo y técnico cualificado y estable, con funciones específicas orientadas a la gestión de proyectos, transferencia, internacionalización y comunicación científica.
35. Reorganizaremos y actualizaremos los espacios y laboratorios, atendiendo a sus necesidades reales y promoviendo la cooperación entre institutos y centros.
36. Apoyaremos su participación en la docencia de másteres y doctorado, microcredenciales y formación transversal, y fomentaremos su papel en la formación del personal investigador.
37. Mejoraremos los sistemas de evaluación institucional de la actividad investigadora, eliminando duplicidades e incorporando indicadores de impacto social e interdisciplinariedad.
38. Sustituiremos herramientas obsoletas de gestión de producción científica por sistemas más interoperables, útiles para la transparencia, la planificación y la comunicación.
39. Reforzaremos la imagen institucional de los institutos de la UV, con una estrategia de comunicación específica, una plataforma digital común y una red interna de coordinadores de divulgación científica conectada con la UCC.

## 1.2. IMPORTANCIA DEL PERSONAL TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS EN EL ALCANCE DE LA EXCELENCIA ACADÉMICA.

La excelencia en docencia, investigación, transferencia, innovación y divulgación no se sostiene únicamente sobre el talento académico. Requiere una estructura de soporte sólida, profesional y reconocida que haga posible el funcionamiento cotidiano y estratégico de la

Universitat. En ese sentido, el personal técnico, de gestión, administración y servicios (PTGAS), tanto de administración general como de administración especial, constituye una base fundamental imprescindible para el cumplimiento de las misiones universitarias. No es posible alcanzar la excelencia académica sin condiciones dignas, reconocimiento profesional y desarrollo real del PTGAS.

#### 1.2.1. CONDICIONES LABORALES DEL PTGAS

40. Impulsaremos, al igual que con el PDI, en coordinación con las administraciones competentes, un plan de equiparación retributiva con otras universidades públicas, que incluya la revisión de los complementos autonómicos y la recuperación íntegra de las pagas extraordinarias.
41. Agilizaremos los procesos selectivos midiendo adecuadamente la carga de trabajo para las comisiones de evaluación y dando soporte para la misma.
42. Reforzaremos la promoción interna como vía preferente de crecimiento profesional, mediante convocatorias periódicas, planificadas y ajustadas a las necesidades reales.
43. Desarrollaremos un modelo homogéneo y evaluable de carrera horizontal, con criterios claros y públicos que reconozcan la experiencia, especialización y formación continua, y reduzcan la movilidad innecesaria.
44. Implantaremos sistemas de acompañamiento y orientación profesional para aprovechar al máximo el talento interno.

#### 1.2.2. RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL DEL PTGAS COMO AGENTE DE EXCELENCIA ACADÉMICA

45. Visibilizaremos explícitamente el papel del PTGAS en actos institucionales, comunicaciones oficiales, memorias académicas y proyectos estratégicos.
46. Integramos sistemáticamente su aportación en los documentos vinculados a la calidad docente, investigadora y de transferencia.
47. Crearemos distinciones anuales al compromiso, la innovación, la excelencia profesional y el servicio público del PTGAS, con criterios transparentes y participación de sus representantes.

#### 1.2.3. FORMACIÓN EN HORARIO LABORAL, CERTIFICADA Y VINCULADA A ITINERARIOS PROFESIONALES

48. Aprobaremos un Protocolo de Acogida y Tutorización del PTGAS para facilitar la incorporación al entorno universitario.
49. Diseñaremos programas de formación estructurados por itinerarios profesionales, tanto para nuevo personal como para quien requiera actualización o especialización.
50. Garantizaremos que la formación se realice dentro del tiempo de trabajo, como parte esencial del desarrollo profesional.
51. Aseguraremos que toda la formación sea certificada y reconocida en la carrera profesional, alineada con las competencias necesarias para la gestión universitaria avanzada.
52. Reconoceremos de manera efectiva las competencias lingüísticas en los puestos en los que se consideren requisito funcional.

#### 1.2.4. INTEGRACIÓN DEL PTGAS EN LA INNOVACIÓN, LA INVESTIGACIÓN Y LA TRANSFERENCIA

53. Incluiremos al PTGAS en bolsas y convocatorias internas de innovación y transferencia, reconociendo su aportación técnica y de gestión.
54. Favoreceremos su participación en comisiones y estructuras de apoyo a la investigación, especialmente en áreas como la gestión de proyectos europeos, laboratorios, bibliotecas, tecnologías educativas y divulgación.
55. Definiremos y promoveremos la figura del PTGAS investigador o especializado, con funciones claras, reconocimiento normativo y posibilidades de desarrollo profesional reales.

#### 1.2.5. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES VINCULADAS AL SOPORTE ACADÉMICO

56. Revisaremos periódicamente las cargas de trabajo, especialmente las relacionadas con el soporte a la docencia y la investigación, garantizando procesos transparentes.
57. Adecuaremos las plantillas, perfiles profesionales y recursos técnicos a las necesidades reales, especialmente en unidades tensionadas por el crecimiento de la actividad.
58. Impulsaremos entornos de trabajo saludables, favoreciendo la conciliación, reduciendo la burocracia innecesaria y promoviendo la estabilidad organizativa.

### 1.3. EL ESTUDIANTADO Y EL DESARROLLO DE TRAYECTORIAS ACADÉMICAS EXCELENTES.

Situar al estudiantado en el centro de la excelencia académica implica reconocer la diversidad de trayectorias, intereses y realidades presentes en la comunidad universitaria, y ofrecer itinerarios formativos flexibles, coherentes y de calidad. La excelencia no se mide únicamente por la acumulación de contenidos, sino por la capacidad de la universidad para acompañar procesos de aprendizaje significativos, personalizados y conectados con los retos sociales, profesionales y vitales del estudiantado a lo largo de su formación.

#### 1.3.1. CURRÍCULUMS FLEXIBLES Y ADAPTADOS A LAS NECESIDADES E INTERESES DE CADA ESTUDIANTE

59. Estudiaremos por titulaciones la ampliación de la optatividad de los Planes de Estudios al máximo permitido por la Ley y siempre de acuerdo con los resultados de aprendizaje exigidos por las Comisiones Académicas de Título (CAT) para los grados y las Comisiones de Coordinación Académica (CCA) de los másteres.
60. Ampliaremos la incorporación al expediente de paquetes formativos de corta duración con aseguramiento de calidad (microcredenciales, *short term mobilities*, etc), de formación transversal en competencias clave.
61. Ampliaremos el reconocimiento de la Formación Profesional reglada, especialmente de los grados C, D y E, de carácter dual.

62. Reforzaremos el reconocimiento de las prácticas extracurriculares y la experiencia profesional, así como de la formación en otras universidades y centros de educación superior con aseguramiento de la calidad.
63. Potenciaremos la revisión curricular para garantizar una atención personalizada y adaptada a distintas realidades del estudiantado.

---

### 1.3.2. REVISIÓN Y AMPLIACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA

64. Estudiaremos la inclusión de nuevas titulaciones en todas las áreas de conocimiento, atendiendo su necesidad social, su valor estratégico y su viabilidad.
65. Impulsaremos las titulaciones dobles y múltiples entre facultades de la Universitat de València; y titulaciones dobles y conjuntas, junto con otras universidades nacionales e internacionales.
66. Unificaremos la oferta de cursos internacionales en un Campus Internacional de la Universitat de València, en colaboración con el Campus FORTHEM, con oferta multilingüe y continuada durante todo el año, intensificada entre los meses de junio y septiembre (modelo Universidad Menéndez Pelayo).
67. Revisaremos y ampliaremos la oferta de títulos propios para garantizar la formación a lo largo de la vida (LLL por sus siglas en inglés), tanto para los egresados y las egresadas de la Universitat, como para particulares y empresas que deseen ampliar, actualizar o especializar su formación.

---

### 1.3.3. DESPRECARIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS.

68. Tenderemos a un modelo de prácticas curriculares remuneradas, mediante acuerdos con empresas y entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales.
69. Definiremos estándares mínimos de calidad para las prácticas curriculares: proyecto formativo claro, tareas alineadas con la titulación y seguimiento efectivo.
70. Promoveremos una evaluación sistemática de las prácticas por parte del estudiantado, incorporando los resultados a la mejora continua de los convenios.
71. Garantizaremos que ningún estudiante renuncie a las prácticas por motivos económicos, mediante ayudas complementarias cuando la remuneración no sea posible.
72. Impulsaremos prácticas inclusivas, accesibles para estudiantes con diversidad funcional o necesidades específicas.
73. Realizaremos un seguimiento de la inserción laboral del estudiantado que realiza prácticas, para mejorar su conexión con el empleo de calidad.
74. Fomentaremos las prácticas en sectores estratégicos, como innovación, economía social o administraciones públicas.
75. Impulsaremos las prácticas vinculadas a proyectos de investigación, transferencia e innovación, no solo a tareas administrativas o de apoyo.

---

### 1.3.4. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

76. Desarrollaremos itinerarios integrados de empleabilidad, que conecten de manera coherente prácticas académicas, orientación profesional, formación en competencias transversales y acceso al empleo de calidad.

77. Reforzaremos los servicios de orientación profesional de la Universitat de València, garantizando acompañamiento personalizado desde los últimos cursos hasta los primeros años tras la graduación, con especial atención a estudiantes de primera generación universitaria y a colectivos con mayores dificultades de inserción.
78. Impulsaremos el reconocimiento académico efectivo de competencias profesionales y transversales adquiridas a través de las prácticas, voluntariado, proyectos de aprendizaje-servicios, experiencias internacionales o participación en iniciativas culturales, sociales y de innovación.
79. Estableceremos alianzas estables y estratégicas con empresas, administraciones públicas y entidades del tercer sector y de la economía social, orientadas a la inserción en empleo de calidad, con condiciones laborales dignas y coherentes con los valores de la universidad pública, superando las meras prácticas puntuales.
80. Consolidaremos el Observatorio de inserción laboral y calidad del empleo, que permita no solo analizar la empleabilidad del alumnado egresado, sino retroalimentar la mejora de los planes de estudios, las prácticas y los programas de orientación, en diálogo con el entorno social y productivo.

#### 1.3.5. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO UNIVERSITARIO CON IMPACTO SOCIAL, CULTURAL Y CIENTÍFICO

81. Impulsaremos el emprendimiento universitario como opción profesional reconocida, integrándolo desde el grado en los itinerarios formativos y conectándolo con prácticas académicas, TFG/TFM, proyectos de investigación, innovación y transferencia de conocimiento.
82. Consolidaremos y reforzaremos los programas integrados de preincubación e incubación, dirigidos a estudiantado y personas egresadas, que incluyan mentoría especializada, formación jurídica y económica, acompañamiento en la definición del modelo de proyecto y acceso a apoyo financiero, potenciando su articulación con el ecosistema emprendedor existente en la Universitat de València.
83. Fomentaremos el emprendimiento innovador, cultural y social, alineado con los valores públicos de la universidad y orientado a dar respuesta a retos sociales, ambientales, educativos y culturales, así como a necesidades del territorio valenciano.
84. Reconoceremos espacios y tiempos compatibles con el emprendimiento, evitando que emprender suponga una penalización en el desarrollo académico, y facilitando la conciliación entre formación, investigación y desarrollo de proyectos emprendedores.
85. Reforzaremos la conexión entre emprendimiento, investigación y transferencia de conocimiento, promoviendo la creación de *spin-offs*, proyectos basados en resultados de investigación universitaria y fórmulas innovadoras de colaboración entre grupos de investigación, estudiantado y entidades externas.

#### 1.4. LA FORMACIÓN PERMANENTE COMO DERECHO Y PALANCA ESTRATÉGICA DE LA EXCELENCIA UNIVERSITARIA

Impulsaremos una política ambiciosa de formación permanente para el PTGAS, el PDI y el estudiantado, entendida como un derecho a lo largo de la vida, una responsabilidad compartida de la comunidad universitaria y una herramienta estratégica para reforzar la calidad

académica, la innovación institucional y el bienestar colectivo. La formación continua constituye un elemento clave para afrontar los procesos de transformación organizativa, pedagógica y social que atraviesa la universidad y para garantizar una institución pública más preparada, inclusiva y comprometida con su tiempo.

#### 1.4.1. FORMACIÓN PERMANENTE DEL PTGAS PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA Y EL SERVICIO PÚBLICO.

86. Desarrollaremos y consolidaremos un plan integral de formación continua del PTGAS, alineado con la transformación digital, la simplificación administrativa y la mejor continua de la atención a la comunidad universitaria.
87. Garantizaremos el reconocimiento efectivo de la formación en la carrera profesional del PTGAS, integrándola de manera explícita en la evaluación del desempeño y en los procesos de promoción, de acuerdo con el marco normativo vigente.
88. Ampliaremos una oferta formativa flexible, modular y accesible, con formatos compatibles con la jornada laboral (microcursos, formación híbrida y en línea), que facilite la participación y el aprendizaje continuo.
89. Reforzaremos la formación en competencias transversales clave, como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, idiomas, gestión del cambio y atención inclusiva, esenciales para una administración universitaria moderna, cercana y eficiente.
90. Impulsaremos programas de movilidad interna y aprendizaje entre servicios, favoreciendo el intercambio de buenas prácticas, la cooperación interdepartamental, el conocimiento compartido dentro de la propia Universitat.
91. Fomentaremos las estancias formativas internacionales del PTGAS, especialmente en el marco de la alianza europea FORTHEM, como herramienta de aprendizaje, internacionalización y mejora de los servicios universitarios.

#### 1.4.2. FORMACIÓN PERMANENTE DEL PDI PARA LA CALIDAD DOCENTE, INVESTIGADORA Y LA INNOVACIÓN.

92. Reforzaremos la formación docente universitaria del PDI, con especial atención a las metodologías activas de enseñanza y aprendizaje, la evaluación formativa, el uso pedagógico y crítico de la Inteligencia Artificial y el desarrollo de una docencia inclusiva y accesible.
93. Desarrollaremos programas formativos específicos para las distintas etapas clave de la carrera académica (inicio, consolidación y liderazgo académico), que respondan a necesidades reales del profesorado en cada momento de su trayectoria profesional.
94. Impulsaremos la formación en investigación, transferencia e innovación, incluyendo la gestión de proyectos competitivos, la ciencia abierta, la transferencia de conocimiento, la innovación docente y la comunicación científica, en coordinación con los servicios de apoyo existentes.
95. Reconoceremos institucionalmente el tiempo dedicado a la formación permanente, integrándolo de manera explícita en la planificación académica y en los criterios de evaluación, con el fin de evitar que la formación dependa exclusivamente del esfuerzo individual.

96. Potenciaremos itinerarios formativos vinculados a la internacionalización y la docencia multilingüe, facilitando la capacitación lingüística y pedagógica necesaria para impartir docencia en distintos idiomas y contextos internacionales.
97. Consolidaremos y daremos coherencia a los programas institucionales de formación ya existentes y otras iniciativas de innovación y mejora docente, reforzando su coordinación, visibilidad y reconocimiento dentro de la carrera académica.

#### 1.4.3. FORMACIÓN TRANSVERSAL Y PERMANENTE DEL ESTUDIANTADO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL Y LA PARTICIPACIÓN.

98. Desarrollaremos una oferta estructurada y coherente de formación transversal, compatible con los estudios de grado y máster, con formatos flexibles y horarios adaptados que faciliten la participación del conjunto del estudiantado.
99. Impulsaremos cursos y actividades certificables, incorporables al Suplemento Europeo al Título, aunque no formen parte del plan de estudios oficial, garantizando su calidad académica y su reconocimiento institucional.
100. Priorizaremos ámbitos formativos clave para el desarrollo integral del estudiantado, como las competencias digitales y el uso crítico de la inteligencia artificial, los idiomas y la comunicación intercultural, la sostenibilidad, la ética y el compromiso social, el emprendimiento y la empleabilidad, así como la participación, el liderazgo y el trabajo en equipo.
101. Estableceremos un sistema claro de certificación, seguimiento y trazabilidad de estas actividades formativas, que permita reconocer los aprendizajes adquiridos a lo largo de la trayectoria universitaria.
102. Garantizaremos el acceso equitativo a esta oferta formativa, mediante políticas de gratuidad o precios reducidos, evitando que las oportunidades de formación transversal dependan de la situación socioeconómica del estudiantado.



## EJE 2. ABRIRSE AL MUNDO: INTERNACIONALIZACIÓN, COOPERACIÓN UNIVERSITARIA AL DESARROLLO Y MULTILINGÜISMO

La internacionalización constituye hoy un elemento estratégico del sistema universitario, con efectos transversales en el conjunto de sus funciones y actividades, tal como reconoce el Título VII de la LOSU. En este marco, las alianzas de Universidades Europeas se han consolidado como instrumentos fundamentales para impulsar políticas de internacionalización más ambiciosas, que abarcan la movilidad académica, la cooperación en investigación e innovación, la cooperación al desarrollo, la internacionalización en casa y la promoción del multilingüismo. La Universitat de València forma parte de la alianza FORTHEM desde su creación en 2019, junto a otras ocho instituciones universitarias europeas.

Por otro lado, la Ley 1/2023, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global, define un nuevo marco para la cooperación española orientado a los retos del desarrollo sostenible. Esta ley tiene un impacto directo en el papel de las universidades, que pueden aprovechar los nuevos instrumentos y enfoques que incorpora -como la acción humanitaria y la cooperación financiera- para reforzar su contribución académica, científica y social a la solidaridad global y al desarrollo sostenible.

En un contexto profesional cada vez más internacionalizado, el dominio de varias lenguas no solo amplía las oportunidades de acceso al mercado laboral, sino que mejora la movilidad, la capacidad de adaptación y la competitividad de las personas tituladas. El objetivo de las políticas de multilingüismo debe ser ampliar las competencias lingüísticas en lenguas extranjeras en toda la comunidad universitaria, a partir de un conocimiento y un uso igualitario de las dos lenguas oficiales.

## 2.1. INTERNACIONALIZACIÓN

En coherencia con este marco normativo y estratégico, la Universitat de València apuesta por una internacionalización abierta, inclusiva y sostenible, que alcance a todos los colectivos y no se limite a la movilidad tradicional. Las políticas que se proponen a continuación refuerzan la movilidad académica y profesional, la internacionalización de la docencia, la investigación y la gestión, y el desarrollo de modalidades innovadoras como la internacionalización en casa. Todo ello se articula a través de redes y alianzas estratégicas, con especial atención a FORTHEM, y con un compromiso firme con el multilingüismo y la cooperación internacional.

### 2.1.1. ERASMUS ÓMNIBUS: MÁS MOVILIDAD, MÁS FUTURO

103. Ampliaremos las becas de movilidad de todo tipo, anuales, semestrales, de corta duración y en formato presencial e híbrido, para que toda la comunidad universitaria pueda disfrutar de experiencias internacionales.
104. Propiciaremos la participación en programas de movilidad, tanto para investigación como para innovación, docencia y formación, preferentemente, pero no exclusivamente, dentro de la alianza de universidades europeas FORTHEM y de la Asociación de Universidades Iberoamericanas con Programas de Postgrado (AUIP).

### 2.1.2. INTERNACIONALIZACIÓN DE LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA GESTIÓN

105. Ofreceremos un mayor apoyo institucional y reconocimiento a la movilidad internacional del PDI, PTGAS y estudiantado, implementando incentivos al personal que participe en acciones internacionales.
106. Reconoceremos la participación del PTGAS en proyectos y redes internacionales.
107. Promoveremos un Catálogo de buenas prácticas en materia de internacionalización, con la participación de representantes de todos los centros de la UV.

### 2.1.3. ESTUDIANTADO E INTERNACIONALIZACIÓN

108. Facilitaremos el acceso equitativo a programas de movilidad, con becas extraordinarias a personas con pocos recursos, en situación de vulnerabilidad, o con algún tipo de discapacidad.
109. Promoveremos un reconocimiento sencillo, ágil y transparente de la formación cursada en el extranjero.
110. Mejoraremos el apoyo lingüístico y logístico para la preparación y el retorno de estancias internacionales.

### 2.1.4. INTERNACIONALIZACIÓN EN CASA

111. Impulsaremos y reforzaremos proyectos, acciones y colaboraciones en materia de internacionalización en casa, entre otros microcredenciales,

*Collaborative Online International Learning (COIL), Blended Intensive Programs (BIP), etc.*, destinados a todos los colectivos de la comunidad universitaria.

112. Promoveremos colaboraciones interuniversitarias en línea o combinadas con estancias cortas para el PTGAS.

---

### 2.1.5. REDES NACIONALES E INTERNACIONALES

113. Mantendremos y reforzaremos un diálogo constante y efectivo con las principales redes e instituciones nacionales e internacionales: CRUE, SEPIE, Xarxa Vives, Programa Erasmus+, EUA (European Universities Association), AUIP (Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado), ACA (*Academic Cooperation Association*), entre otros.
114. Fomentaremos y reforzaremos los lazos con universidades extranjeras no comunitarias, especialmente en áreas estratégicas como Iberoamérica (más allá de los programas de postgrado), EEUU, China, Japón, Australia y África.

---

### 2.1.6. ALIANZA DE UNIVERSIDADES EUROPEA FORTHEM

115. Seguiremos trabajando en los objetivos estratégicos de la alianza FORTHEM en materia de educación, investigación, impacto social e internacionalización (FORTHEM *Transnational Education Strategy 2030*).
116. Potenciaremos el diseño, la creación y la puesta en marcha de grados y másteres europeos conjuntos y dobles titulaciones en distintas áreas de conocimiento.
117. Promocionaremos y reconoceremos la colaboración FORTHEM en proyectos de innovación educativa, de empleo y emprendimiento con encuentros entre estudiantado y empresas de las ciudades FORTHEM.
118. Fomentaremos la participación de toda la comunidad universitaria en las actividades, propuestas e iniciativas de todo tipo en el seno de la alianza FORTHEM

## 2.2. COOPERACIÓN UNIVERSITARIA AL DESARROLLO

La cooperación universitaria al desarrollo forma parte esencial de la responsabilidad social de la universidad pública y de su compromiso con la justicia global. Desde una concepción integral, la Universitat de València entiende la cooperación como un ámbito transversal que conecta docencia, investigación, transferencia y acción social, y que debe orientarse a la defensa de los derechos humanos, la sostenibilidad y la paz. Las medidas que se recogen a continuación refuerzan una cooperación estructural, estable y participativa, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con la implicación activa de toda la comunidad universitaria.

---

### 2.2.2. ESTRATEGIA INTEGRAL DE COOPERACIÓN Y JUSTICIA GLOBAL

119. Desarrollaremos una estrategia institucional de cooperación universitaria alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, incorporando de manera transversal criterios de justicia global, derechos humanos, igualdad de género y sostenibilidad ambiental en la docencia, la investigación, la transferencia, la internacionalización y la gestión universitaria.

### 2.2.3. FINANCIACIÓN ESTABLE Y PARTICIPATIVA PARA LA COOPERACIÓN UNIVERSITARIA

120. Consolidaremos un fondo estable de cooperación, vinculado al presupuesto del rectorado y abierto a aportaciones externas (convenios, cátedras, aportación 0,7), que garantice la continuidad de proyectos estratégicos, becas y acciones impulsadas por la comunidad universitaria, reforzando la transparencia y la evaluación del impacto social.

### 2.2.4. GOBERNANZA COMPARTIDA Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL EN COOPERACIÓN

121. Fortaleceremos el papel de la Comisión 0,7 como espacio de participación y coordinación de la comunidad universitaria en materia de cooperación al desarrollo, integrando a los distintos colectivos y alineando las iniciativas dispersas bajo un marco común de acción, seguimiento y mejora continua.

### 2.2.5. COOPERACIÓN, CIUDADANÍA GLOBAL Y COMPROMISO SOCIAL EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA

122. Impulsaremos la incorporación sistemática de la perspectiva de cooperación y ciudadanía global en los planes de estudio, mediante asignaturas específicas, itinerarios formativos y proyectos de aprendizaje-servicio vinculados a entidades sociales y comunitarias, con especial atención a la formación ética y cívica del estudiantado.

### 2.2.6. APOYO A PROYECTOS, VOLUNTARIADO Y TALENTO SOLIDARIO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

123. Reforzaremos las convocatorias de ayudas y los programas de voluntariado universitario, tanto locales como internacionales, con reconocimiento académico y formativo, asegurando la calidad de las iniciativas y la evaluación de su impacto, y favoreciendo la implicación colaborativa del PDI, el PTGAS y el estudiantado.

124. Ofreceremos formación y aumentaremos la visibilidad de talleres, jornadas, actividades, foros y eventos en materia de cooperación.

### 2.2.7. UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON LA RENDICIÓN DE CUENTAS

125. Crearemos una Cátedra u Observatorio universitario de Cooperación y Justicia Global que coordine y visibilice la docencia, la investigación y las acciones de extensión universitaria relacionadas con la cooperación, los derechos humanos y la paz, y que actúe como interlocutor científico ante las administraciones públicas y las ONG.

### 2.2.8. UN LUGAR DE ACOGIDA

126. Consolidaremos los programas de apoyo a personas refugiadas y procedentes de contextos de conflicto, garantizando su integración académica y social.

127. Reforzaremos el trabajo en red con otras universidades, ONG y administraciones públicas, junto con una política activa de comunicación, transparencia y rendición de cuentas en materia de cooperación.

### 2.3. MULTILINGÜISMO: IMPULSO DE LAS COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS EN LA UNIVERSIDAD

El multilingüismo constituye un elemento esencial para una universidad abierta, inclusiva e internacionalizada. El dominio de varias lenguas amplía las oportunidades académicas y profesionales, favorece la movilidad y refuerza la capacidad de la Universitat de València para desenvolverse en un contexto global, sin renunciar a su compromiso con la lengua propia. Las políticas lingüísticas deben garantizar el uso normalizado del valenciano y, al mismo tiempo, fortalecer las competencias en lenguas internacionales de toda la comunidad universitaria.

128. Ampliaremos la oferta de cursos de lenguas en todos los campus y aumentaremos las ayudas para la realización de cursos y pruebas de nivel, dirigidas a estudiantes, PDI y PTGAS.
129. Impulsaremos el uso efectivo y habitual del valenciano en todos los ámbitos de la vida universitaria, reforzando también su presencia en la formación permanente del personal.
130. Consolidaremos la oferta de docencia en valenciano en los grados y ampliaremos la oferta tanto en valenciano como en otras lenguas internacionales en grados, dobles grados y másteres, con especial atención a los másteres profesionalizantes.
131. Ofreceremos recursos, asesoramiento y apoyo técnico al PDI para la elaboración de materiales docentes en valenciano y en lenguas de comunicación internacional.



### EJE 3. IR SOBRE RUEDAS: SIMPLIFICACIÓN REAL Y DIGITALIZACIÓN ÚTIL

La Universitat de València necesita avanzar con agilidad, sin que sus procedimientos administrativos se conviertan en un lastre para la docencia, la investigación o la gestión. Apostamos por una simplificación real de trámites y por una digitalización útil, centrada en las personas, que no solo modernice herramientas, sino que transforme la experiencia diaria de quienes estudian y trabajan en la universidad.

Este eje responde al convencimiento de que la burocracia no puede ser una barrera para la calidad académica ni un factor de desgaste emocional. Por eso nos comprometemos a eliminar duplicidades innecesarias, coordinar mejor los servicios y crear un ecosistema digital fiable, accesible y fácil de usar, que esté al servicio de las personas y no al revés.

Los principales objetivos de este eje transversal son: reducir la violencia burocrática para hacer sostenibles las tareas docentes, investigadoras, administrativas y de gestión, mejorando el bienestar emocional y profesional de toda la comunidad universitaria; y proporcionar un entorno digital integrado, con herramientas interconectadas y soporte técnico y formativo permanente, que facilite el trabajo diario y refuerce la autonomía de las personas usuarias.

### 3.1. MEDIDAS TRANSVERSALES

Las medidas transversales de este eje tienen como objetivo transformar de manera estructural la gestión universitaria, situando la eficiencia, la simplicidad y el cuidado de las personas en el centro de los procesos. No se trata solo de mejorar herramientas o procedimientos aislados, sino de repensar el conjunto del sistema administrativo y digital para hacerlo más comprensible, coordinado y útil para toda la comunidad universitaria.

Desde esta perspectiva, impulsaremos una administración más ágil, transparente y orientada al servicio público, apoyada en personal especializado, en el uso responsable de la tecnología y en la participación activa de las personas usuarias en el diseño y evaluación de los cambios. Simplificar para trabajar mejor, con menos carga burocrática y más tiempo para la docencia, la investigación y la gestión de calidad, es una condición imprescindible para una universidad sostenible y humana.

132. Mejoraremos la gestión administrativa de las Comisiones de Contratación de PDI Asociado, Ayudante y Ayudante Doctor, así como de PTGAS, estableciendo un modelo de gestión que cuente con personal administrativo especializado para el reconocimiento de méritos específicos (idiomas, titulaciones extranjeras, certificaciones, etc.). Además, se incorporarán medidas de automatización informática para ganar en eficiencia, trazabilidad y transparencia
133. Implantaremos un catálogo global de procedimientos administrativos más simples, coherentes y útiles, que permita recuperar tiempo y energías para hacer un trabajo de calidad.
134. Revisaremos, actualizaremos y simplificaremos los procedimientos y trámites académicos, de investigación y de gestión.
135. Evaluaremos y modernizaremos las aplicaciones informáticas (PLYCA, UXXI, RAPID, etc.) para garantizar su interconexión, accesibilidad y adaptación a los nuevos procedimientos.
136. Impulsaremos la creación de un programa institucional de formación, evaluación y buenas prácticas para la incorporación responsable de la inteligencia artificial en el ámbito universitario.
137. Fomentaremos del uso saludable de la tecnología y garantía del derecho a la desconexión digital.
138. Desarrollaremos un Portal Integral de Servicios que actúe como ventanilla única para la solicitud y seguimiento de cualquier trámite del estudiantado, del PDI o del PTGAS.
139. Implementaremos una plataforma de integración de datos que permita el intercambio, la reutilización y la certificación automática de la información disponible en los sistemas de la UV.
140. Diseñaremos todas las nuevas herramientas y procedimientos con participación directa de las personas usuarias; se probarán mediante proyectos piloto y se evaluarán antes de su implantación definitiva.
141. Implantaremos el voto electrónico, así como espacios de participación telemática.
142. Renovaremos el Portal de Transparencia, con acceso claro y navegable a la rendición de cuentas institucional.

### 3.2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN SIN CARGAS INNECESARIAS

La calidad de la docencia y de la investigación no puede medirse por la cantidad de formularios que se rellenan ni por el tiempo dedicado a justificar tareas ya realizadas. Este apartado parte del convencimiento de que el trabajo académico debe centrarse en generar conocimiento, formar y transferir resultados a la sociedad, y no en sostener una burocracia excesiva y repetitiva. Por ello, impulsaremos una simplificación profunda de los procedimientos que afectan al PDI, apoyándonos en la automatización, la coordinación entre servicios y herramientas de autogestión que liberen tiempo y reduzcan el desgaste profesional.

143. Redefiniremos y automatizaremos los procedimientos que más tiempo consumen al PDI, especialmente en la justificación de actividades docentes e investigadoras.
144. Incorporaremos herramientas de autogestión y de generación automática de informes (memorias docentes, solicitud de sexenios, quinquenios, etc.).
145. Impulsaremos una coordinación efectiva entre los servicios de gestión académica, informática y de calidad para reducir la duplicidad de tareas y formularios.

### 3.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORA DE PROCESOS EN EL PTGAS

Una universidad que funciona bien es aquella que cuida la organización del trabajo de quienes la sostienen día a día. La mejora de los procesos del PTGAS debe abordarse desde una visión estructural, basada en la equidad, la planificación y el reconocimiento del esfuerzo profesional. Este apartado se orienta a racionalizar cargas de trabajo, clarificar funciones, facilitar la incorporación del nuevo personal y dotar de mayor previsibilidad y transparencia a los procesos de gestión, con el objetivo de crear entornos laborales más estables, eficientes y saludables.

146. Realizaremos auditorías periódicas participativas de cargas de trabajo, con criterios de equidad y racionalización (ver Eje 1)
147. Revisión y actualización del Catálogo de funciones y del Calendario laboral.
148. Implementaremos un Manual de acogida y tutorización para personal de nueva incorporación.
149. Planificaremos y actualizaremos regularmente las bolsas de trabajo, con criterios transparentes y previsibles.

### 3.4. ESTUDIANTADO Y DIGITALIZACIÓN

La digitalización de la universidad debe estar al servicio del estudiantado, facilitando su relación con la institución y garantizando la igualdad de oportunidades. Este apartado pone el foco en una experiencia digital sencilla, accesible e inclusiva, que elimine barreras administrativas, mejore la comunicación con el profesorado y los servicios, y reduzca la brecha digital. Apostamos por herramientas claras, canales eficaces y recursos suficientes para que ningún estudiante quede excluido por razones tecnológicas o económicas.

150. Impulsaremos la creación de interfaces digitales sencillas, accesibles y adaptadas a la diversidad del estudiantado para realizar trámites académicos.

151. Implementaremos sistemas de comunicación eficaces entre el estudiantado, el profesorado y el PTGAS, con canales claros y accesibles.
152. Garantizaremos la conectividad y equipamiento en igualdad de condiciones para todo el estudiantado, reduciendo la brecha digital.



#### **EJE 4. UN CORO DE VOCES: COMPROMISO SOCIAL, VIDA DE CAMPUS Y BIENESTAR**

Una universidad que aspira a ser pública, excelente y transformadora ha de garantizar el bienestar de todas las personas que la integran. La Universitat de València es, ante todo, una comunidad de más de 60.000 personas que estudian, investigan, trabajan, cuidan, enseñan, gestionan, crean y conviven. Su sostenibilidad institucional depende de que ninguna de ellas quede atrás.

Este eje parte de una visión integral del bienestar, que incluye la salud física y mental, la conciliación, el acceso justo a los recursos, la calidad de vida en los campus y el compromiso activo con la diversidad, la igualdad y la justicia social. Impulsar políticas universitarias que cuiden de las personas, y que conecten con su entorno más próximo, no es un complemento, sino una prioridad estratégica para fortalecer el sentido de comunidad y reforzar el vínculo entre universidad y sociedad.

#### 4.1. ESTUDIAR Y TRABAJAR SIN ANSIEDAD: BIENESTAR ECONÓMICO, HABITACIONAL Y PSICOLÓGICO

Garantizar condiciones de vida y de trabajo dignas es una responsabilidad central de la universidad pública. Nadie debería verse obligado a abandonar sus estudios, su carrera investigadora o su puesto de trabajo por motivos económicos, habitacionales o de salud mental. La Universitat de València debe ser un entorno que cuide de las personas, que reduzca la incertidumbre vital y que permita desarrollar proyectos académicos y profesionales con estabilidad, seguridad y bienestar.

Desde esta convicción, impulsaremos un conjunto de medidas orientadas a aliviar la presión económica, mejorar el acceso a la vivienda, reforzar la atención psicológica y promover entornos de vida y trabajo saludables en todos los campus.

153. Propondremos a la Generalitat Valenciana una reducción de las tasas académicas y un incremento de las becas de su competencia, como medida estructural para garantizar la igualdad de oportunidades.
154. Ampliaremos los tipos y las cuantías de las becas propias de la Universitat de València (movilidad, estudios, salario y comedor), reforzando especialmente aquellas dirigidas a colectivos vulnerables y recuperando las ayudas económicas para la participación del estudiantado en congresos y jornadas científicas.
155. Crearemos una Oficina Universitaria de Vivienda, con sede física en el Espai Vives y una plataforma digital única, que centralice la oferta y demanda de alojamiento vinculada a la comunidad universitaria. Esta oficina actuará como servicio de mediación, asesoramiento y acompañamiento, garantizando condiciones dignas, transparencia y ausencia de intermediarios o comisiones.
156. Estudiaremos la construcción de dos nuevas residencias universitarias de gestión pública, en los campus de Burjassot - Paterna y Tarongers, como parte de una política estructural de alojamiento que refuerce la función social de la universidad y reduzca la presión del mercado privado.
157. Estableceremos Puntos de Atención Psicológica (PAPS) en todos los campus, con horarios de mañana y tarde, integrados en los Gabinetes de Salud y coordinados con los Espacios Violeta, y otros espacios seguros que se desplieguen en diferentes ubicaciones de la Universitat. Estos servicios estarán disponibles para estudiantado, PDI y PTGAS, garantizando una atención accesible, pública y sin listas de espera inasumibles.
158. Promoveremos la movilidad sostenible entre campus, mediante acuerdos con los municipios implicados para completar y mejorar las redes de carril bici y las líneas de transporte público que conectan Burjassot - Paterna, Tarongers y Blasco Ibáñez.
159. Estudiaremos, junto a las entidades públicas implicadas, las posibles mejoras en la comunicación con el campus de Ontinyent.
160. Impulsaremos la realización de un Estudio de Cohorte voluntario de salud integral, dirigido a toda la comunidad universitaria, con la participación de equipos interdisciplinarios. Este estudio permitirá analizar estilos de vida, salud física y mental, factores de riesgo y condiciones laborales y académicas, con el objetivo de diseñar políticas preventivas basadas en evidencia y evaluar su impacto a medio y largo plazo.

## 4.2. UNA UNIVERSIDAD INCLUSIVA DE VERDAD: DIVERSIDAD, IGUALDAD Y ACCESIBILIDAD MEDIBLES

La universidad pública debe ser un espacio seguro, justo y acogedor para todas las personas, con independencia de su identidad de género, origen, orientación sexual, diversidad funcional, situación socioeconómica o trayectoria vital. La inclusión, la igualdad y la accesibilidad no pueden quedarse en declaraciones de principios: deben traducirse en políticas concretas, evaluables y con impacto real en la vida cotidiana de la comunidad universitaria.

La Universitat de València ha avanzado en este ámbito, como así lo muestran los números de matrícula de personas con diversidad funcional, sin embargo, es necesario reforzar estructuras, actualizar protocolos y dotar de mayor capacidad operativa a los órganos responsables para garantizar que ninguna persona se sienta excluida, desprotegida o invisibilizada.

161. Garantizaremos la aplicación del Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios, asegurando el acompañamiento, la protección y la no revictimización de las personas denunciantes
162. Propondremos un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso laboral y otras conductas de maltrato en la comunidad universitaria, basado en una concepción amplia de la violencia [complementario al Protocolo para la actuación y respuesta ante el acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios], que tenga en cuenta las relaciones jerárquicas y entre iguales propias del entorno universitario, y que establezca procedimientos claros y plazos de resolución razonables.
163. Realizaremos formación periódica y obligatoria en perspectiva de género, diversidad, realidades LGTBIQ+ e inclusión dirigida a todo el personal, adaptada a los distintos perfiles y responsabilidades.
164. Incorporaremos de forma progresiva contenidos y asignaturas vinculadas a la igualdad, la diversidad y la sostenibilidad en los planes de estudio, de acuerdo con el marco normativo vigente y respetando la especificidad de cada titulación.
165. Impulsaremos y consolidaremos sistemas de mediación para la gestión de conflictos entre iguales, como vía complementaria y preventiva frente a la judicialización de los conflictos.
166. Reforzaremos la Comisión de Rehabilitación Psicosocial (CRPS), dotándola de recursos suficientes y otorgando carácter vinculante a sus resoluciones, con el fin de garantizar su ejecución efectiva y evitar dilaciones que perjudiquen a las personas afectadas.
167. Fortaleceremos la Unidad de Igualdad, Diversidad e Inclusión, dotándola de mayor entidad institucional y reforzando su plantilla y capacidad de coordinación transversal con centros, servicios y vicerrectorados.
168. Continuaremos impulsando políticas activas de accesibilidad universal, tanto física como digital y comunicativa, revisando espacios, procedimientos y herramientas para garantizar que nadie quede excluido.
169. Promoveremos el uso de un lenguaje institucional inclusivo y accesible, tanto en los reglamentos existentes como en la comunicación administrativa y digital, como expresión de una universidad respetuosa y consciente de su diversidad.

#### 4.3. CONCILIAR NO ES UN PRIVILEGIO, ES UN DERECHO: CORRESPONSABILIDAD, CUIDADOS Y VIDA COMPARTIDA

El derecho a la conciliación no debe entenderse como una excepción, sino como una garantía estructural del bienestar personal, familiar y laboral de toda la comunidad universitaria. Reconocer los tiempos de vida y los cuidados como parte de las trayectorias académicas, investigadoras, profesionales y estudiantiles es una condición imprescindible para construir una universidad más justa, humana y sostenible.

Nuestra propuesta avanza hacia una institución corresponsable que facilite ritmos de vida compatibles con el trabajo de calidad, la salud física y emocional y la participación activa en la vida universitaria.

170. Incorporaremos la conciliación, la corresponsabilidad y los cuidados como principios rectores de las políticas de personal, estudiando fórmulas de flexibilización y reconocimiento del tiempo dedicado a estas tareas, sin penalizar las carreras profesionales.
171. Revisaremos los reglamentos de dedicación y de promoción para incluir medidas que garanticen que las situaciones de cuidado no perjudiquen el desarrollo académico o laboral de ninguna persona.
172. Desarrollaremos políticas específicas de apoyo a personas con cargas familiares, incluyendo una reducción horaria efectiva por cuidado.
173. Ampliaremos el número de salas de corresponsabilidad (actualmente conocidas como salas de lactancia) estudiando la posibilidad de encontrar también espacios o soluciones para el cuidado de personas mayores.
174. Promoveremos la vida universitaria activa, gratuita y diversa, facilitando la participación del estudiantado y del personal en actividades culturales, deportivas y artísticas dentro del horario universitario.
175. Estudiaremos la creación de espacios de descanso, encuentro y convivencia en los distintos campus, que favorezcan el bienestar y la interacción entre los diferentes colectivos.
176. Garantizaremos que las medidas de conciliación se apliquen también al estudiantado, especialmente en situaciones de cuidado, embarazo, enfermedad u otras circunstancias de especial vulnerabilidad.
177. Elaboraremos una Guía de Buenas Prácticas en Conciliación y Corresponsabilidad, que sirva de referencia para equipos directivos, responsables de servicios, tribunales de evaluación y órganos de gobierno.

#### 4.4. VIDA SALUDABLE: BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y ENTORNOS SEGUROS

Cuidar a las personas implica garantizar condiciones saludables para estudiar y trabajar, pero también fomentar estilos de vida activos, sostenibles y conscientes. Apostamos por una universidad que integre la salud en todas sus dimensiones, que promueva la actividad física, la prevención y el autocuidado, y que transforme sus espacios en entornos seguros, accesibles y amables.

178. Realizaremos un estudio de cohorte de salud integral del personal universitario, diseñado por equipos interdisciplinarios, que permita conocer estilos

- de vida, riesgos laborales, patologías más prevalentes y factores protectores, y establecer programas de intervención y seguimiento.
179. Incrementaremos las medidas para prevenir riesgos en los espacios de trabajo: mejoras en ergonomía, ventilación, iluminación, señalización, accesibilidad universal y protocolos de actuación ante situaciones de riesgo.
  180. Potenciaremos la movilidad sostenible entre campus, en coordinación con los ayuntamientos, fomentando el transporte público, los carriles bici, los aparcamientos seguros y otras iniciativas que reduzcan la huella ecológica y promuevan la actividad física.
  181. Promoveremos la salud física y mental a través del Servei d'Esports y de las clínicas de la Universitat, ampliando su alcance, mejorando la accesibilidad y diseñando campañas de sensibilización periódicas.
  182. Estudiaremos la creación de espacios deportivos propios en el campus de Burjassot - Paterna, renegociando la cesión de espacios por parte de ambos ayuntamientos.
  183. Extenderemos las políticas de gestión del deporte al campus de Ontinyent.
  184. Apostaremos por la creación de nuevas infraestructuras deportivas y de bienestar, como una piscina universitaria al servicio de la docencia en Ciencias de la Actividad Física, la Fisioterapia y las Ciencias de la Salud, y para el uso general de la comunidad universitaria.
  185. Incorporaremos de forma progresiva contenidos de sostenibilidad, salud y autocuidado en los planes de estudio, en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
  186. Revisaremos y diversificaremos la oferta de actividades deportivas, ajustándola a las diferentes franjas horarias y perfiles de la comunidad universitaria.
  187. Impulsaremos un Plan Director de Instalaciones Deportivas, que planifique su mantenimiento, renovación y adecuación futura.
  188. Actualizaremos el Reglamento del Deportista Universitario de Élite, mejorando el apoyo institucional (ayudas, gabinete especializado, visibilización, etc.) y promoviendo la identificación del estudiantado deportista con la UV como institución que acompaña su trayectoria.

#### 4.5. ORGULLO DE PERTENENCIA: UNA UNIVERSIDAD QUE CUIDA A QUIENES LA HACEN POSIBLE

La Universitat de València no es solo un espacio de estudio o trabajo: es una comunidad viva, diversa y comprometida. Fortalecer el orgullo de pertenencia implica reconocer el valor de todas las personas que la integran, fomentar el diálogo y la participación activa, y cuidar los vínculos que nos conectan entre sí y con la sociedad.

189. Impulsaremos espacios de participación, tanto presenciales como en línea, que favorezcan el debate abierto y la consulta regular sobre las políticas universitarias, con formatos accesibles y dinámicos.
190. Potenciaremos la formación a lo largo de la vida, incluyendo el fortalecimiento de programas como La Nau Gran, que contribuyen a la inclusión, la actualización continua y el envejecimiento activo.

191. Pondremos en marcha iniciativas de reconocimiento público al compromiso, la creatividad y la contribución de las personas que hacen posible la universidad, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto y el agradecimiento.
192. Seguiremos impulsando y cuidando los rituales y símbolos compartidos que refuercen la identidad colectiva: bienvenida al nuevo estudiantado, celebraciones de jubilación, homenajes a trayectorias destacadas, actos académicos abiertos, etc.
193. Crearemos campañas de comunicación interna y externa que refuercen el sentimiento de comunidad, visibilicen historias inspiradoras y ayuden a identificar el valor cotidiano de la UV como institución pública al servicio del bien común.

#### 4.6. CULTURA Y PATRIMONIO: UNA UNIVERSIDAD QUE CREA, PRESERVA Y COMPARTE

La Universitat de València es también una institución cultural, comprometida con la creación artística, la conservación del patrimonio y la difusión del conocimiento. Nuestra cultura universitaria es motor de pensamiento crítico, cohesión social y transformación colectiva.

194. Consolidaremos la protección y difusión del patrimonio cultural, científico y natural de la UV, completando catálogos, digitalizándolos y haciéndolos accesibles en abierto, de acuerdo con el nuevo Reglamento de Museos y Colecciones y con el trabajo del Área de Patrimonio Cultural.
195. Reforzaremos la programación cultural propia en todos los campus y espacios universitarios (La Nau, el Jardí Botànic, el Centre Cultural Rector Peset, etc.), promoviendo la visibilidad del patrimonio UV y su disfrute por parte de toda la sociedad.
196. Difundiremos con antelación la programación anual de actividades culturales, facilitando su integración en asignaturas de grado y posgrado, y atenderemos propuestas y demandas específicas de centros y titulaciones.
197. Facilitaremos el acceso del estudiantado del Campus Ontinyent a la oferta cultural, mediante itinerancia de exposiciones, programación específica y conexiones en streaming.
198. Editaremos en formato web los contenidos de exposiciones y actividades, generando recursos en abierto que enriquezcan la docencia, la investigación y la transferencia.
199. Apostaremos por una comunicación cultural accesible, inclusiva y rigurosa, con presencia en redes sociales, formatos diversos y atención a colectivos vulnerables y minorías.
200. En colaboración con la Xarxa Vives, desarrollaremos producciones culturales conjuntas con otras universidades de habla catalana, fortaleciendo la cooperación cultural mediterránea.
201. Garantizaremos una presencia equilibrada de producción femenina en las actividades culturales y visibilizaremos la agencia de las mujeres en la cultura, la ciencia y el sostenimiento de la vida.
202. Incorporaremos la diversidad cultural, funcional y sexual como eje de la programación cultural, estableciendo colaboraciones con asociaciones, colectivos migrantes y agentes culturales de proximidad.

203. Impulsaremos residencias artísticas y literarias (plásticas, escénicas, musicales, de cómic, poesía, etc.) que conecten las artes con la ciencia, la docencia y la sociedad.
204. Continuaremos la colaboración con instituciones culturales y sociales, públicas y privadas, generando sinergias estables y actividades compartidas.

#### 4.7. UNA UNIVERSIDAD SOCIALMENTE COMPROMETIDA, MÁS ALLÁ DEL CAMPUS

La Universitat de València no solo forma parte del tejido social, sino que es, y debe seguir siendo, agente activo de transformación, diálogo y justicia social. Como institución pública, tiene la responsabilidad de contribuir al bienestar colectivo también fuera de sus aulas y laboratorios, promoviendo una ciudadanía crítica, inclusiva y solidaria.

205. Impulsaremos de forma decidida el Aprendizaje-Servicio (ApS) como metodología de docencia comprometida, conectando el conocimiento académico con las necesidades reales de la sociedad, en colaboración con entidades, centros escolares y asociaciones.
206. Estableceremos alianzas estratégicas con barrios, municipios y asociaciones del entorno para convertir la universidad en una vecina responsable y un motor cultural, educativo y científico en el territorio.
207. Reconoceremos institucional y académicamente el voluntariado universitario, mediante créditos, menciones o certificaciones, como parte del compromiso personal y profesional del estudiantado.
208. Desarrollaremos políticas activas de inclusión, atendiendo de forma específica a personas con discapacidad, estudiantes de primera generación universitaria, colectivos migrantes y personas en riesgo de exclusión.
209. Promoveremos programas de mentoría intergeneracional e intercultural, favoreciendo los vínculos entre generaciones y culturas dentro de la comunidad universitaria.
210. Abriremos los campus a la ciudadanía, con actividades de transferencia científica, cultural y patrimonial que faciliten el acceso del público general al conocimiento generado en la UV, y que refuercen la conexión entre universidad y sociedad.
211. Reforzaremos nuestro compromiso con los derechos humanos, la justicia global y las causas sociales urgentes, como la defensa del pueblo palestino frente al genocidio en curso. Nos comprometemos a seguir colaborando activamente con Red Universitaria por Palestina (RUxP) y a dar una respuesta institucional ágil, clara y firme ante las injusticias que el racismo estructural suele silenciar o retrasar.
212. Toda contratación y colaboración de la Universitat de València deberá contar con la cláusula ética exigida por ley, y velaremos porque su cumplimiento sea real y efectivo, reforzando los mecanismos de seguimiento y control.
213. Continuaremos luchando contra toda forma de discriminación y promoviendo una universidad coherente con sus principios: crítica, valiente, comprometida y al servicio de una sociedad más justa y en paz.

## EJE 5. CLARO COMO EL AGUA: GOBERNANZA, FINANCIACIÓN Y TRANSPARENCIA

Una universidad pública, democrática y comprometida con su función social debe construirse sobre la base de una gobernanza corresponsable, una financiación justa y una transparencia radical. Gobernar de forma participativa, rendir cuentas con claridad y gestionar los recursos con equidad y eficiencia son compromisos irrenunciables de este proyecto.



## 5.1. GOBERNAR ESCUCHANDO: DECISIONES ESTRATÉGICAS CON PARTICIPACIÓN REAL Y TRAZABLE

Gobernar bien no es solo tomar decisiones correctas, sino hacerlo escuchando a quienes hacen posible la universidad cada día. La Universitat de València es una comunidad extensa y diversa, con múltiples saberes, experiencias y perspectivas. Incorporar esa diversidad a la toma de decisiones estratégicas es una obligación ética y una oportunidad de mejora. Una universidad verdaderamente democrática debe garantizar mecanismos eficaces de consulta, participación y deliberación en todos sus niveles.

214. Estableceremos mecanismos estables y efectivos de consulta a medio y largo plazo para diseñar las grandes líneas de actuación institucional, especialmente en materia de planificación estratégica, infraestructuras, transformación digital y reorganización de estructuras.
215. Promoveremos procesos de participación directa y deliberativa (foros, debates, encuestas, mesas redondas,) que permitan recoger propuestas y evaluar su grado de apoyo antes de presentar iniciativas relevantes ante los órganos colegiados.
216. Reforzaremos la cultura del diálogo permanente con las diferentes representaciones sectoriales, impulsando reuniones periódicas con las delegaciones sindicales, los consejos de estudiantes, las ADR, los equipos decanales y directivos de centros, institutos, servicios, fundaciones.
217. Mantendremos el compromiso firme de no llevar propuestas al Consell de Govern sin haber obtenido previamente el informe favorable de la Mesa Negociadora, como garantía de consenso institucional y respeto al diálogo social.
218. Promoveremos una lógica de gobernanza corresponsable entre vicerrectorados y centros, con más autonomía para las estructuras básicas y mayor coordinación transversal en el diseño e implementación de políticas universitarias.

## 5.2. TRANSPARENCIA EN LA ASIGNACIÓN DE ESPACIOS

Los espacios de una universidad son más que aulas, despachos o laboratorios: son entornos de convivencia, trabajo, aprendizaje y cultura. Su gestión debe estar guiada por criterios objetivos, públicos y consensuados que respondan a las necesidades reales de la comunidad académica. La asignación transparente y equitativa del espacio físico refuerza la confianza institucional y permite una mejor planificación de los recursos disponibles.

219. Propondremos una modificación del actual Reglamento para la distribución y asignación de espacios de la Universitat de València, especialmente de su artículo 2.1 (competencia para asignar espacios) y del artículo 4.1 (resolución de conflictos). En ambos casos, se planteará que las competencias pasen al Consell de Govern, como órgano representativo y garante del interés institucional general.
220. La Comisión económica pasará a denominarse Comisión económica y de infraestructuras y se reunirá, como mínimo, una vez cada dos meses.
221. Propondremos la aprobación, durante el primer año de mandato, de un Plan estratégico de infraestructuras, con un enfoque sostenible y equilibrado entre campus, teniendo en cuenta la diversidad de necesidades, usos y niveles de ocupación.

222. Incorporaremos a esta planificación las infraestructuras ya iniciadas y otras grandes actuaciones ya identificadas como prioritarias: un Edificio Central de Administración y Servicios en el campus de Tarongers, que incluya espacios para el estudiantado, salas de reuniones, paraninfo, gabinete médico y otros servicios; un aulario y una piscina en el campus de Blasco Ibáñez, zonas deportivas en los campus de Burjassot - Paterna y Ontinyent, y la rehabilitación del antiguo edificio de Magisterio, buscando su puesta en valor como espacio cultural, educativo o interfacultativo.

## 5.2. TRANSPARENCIA RADICAL: SABER CÓMO, POR QUÉ Y PARA QUÉ SE DECIDE

Una universidad pública debe dar ejemplo de transparencia en todos los niveles de su funcionamiento. No basta con cumplir formalmente la legislación vigente: es necesario ofrecer información comprensible, accesible y útil que permita a la comunidad universitaria y al conjunto de la sociedad entender cómo se toman las decisiones, en qué se emplean los recursos y cuáles son los resultados obtenidos. La transparencia es una herramienta esencial para reforzar la confianza institucional, la rendición de cuentas y la participación informada.

223. Renovaremos el Portal de Transparencia de la Universitat de València con el objetivo de convertirlo en una auténtica herramienta de consulta y seguimiento ciudadano. Más allá de cumplir con las obligaciones legales, el nuevo portal se diseñará pensando en la utilidad práctica para estudiantes, personal y sociedad en general, utilizando un lenguaje claro y visualizaciones accesibles.

224. El portal incluirá, entre otros contenidos:

- Las agendas institucionales del rector o rectora y del equipo de gobierno.
- Las retribuciones de los altos cargos y cargos académicos.
- Los acuerdos y actas (o extractos) de los principales órganos colegiados, con mecanismos de seguimiento de su cumplimiento.
- Información sobre las principales inversiones en infraestructuras, estado de ejecución de obras y proyectos aprobados.
- Los presupuestos anuales, desglosados con explicaciones claras sobre los ingresos, gastos y criterios de distribución.
- La ejecución presupuestaria y las liquidaciones anuales.
- Información detallada sobre contratos, convenios, subvenciones y ayudas institucionales.
- Un canal accesible de solicitudes de acceso a la información pública.
- Las consultas, procesos participativos y encuestas institucionales realizadas.
- Un canal de denuncias con garantías de confidencialidad y seguimiento.
- Las memorias anuales de actividad institucional.
- Datos abiertos sobre la composición de la comunidad académica (PDI, PTGAS, Estudiantado) desglosados por sexo.
- Los informes de auditoría y control interno disponibles para su revisión pública.

225. Fomentaremos la formación específica del personal de gestión y administración en materia de transparencia activa, para garantizar la calidad y actualización de la información publicada.

226. Promoveremos acciones específicas para difundir el uso del Portal de Transparencia entre los colectivos universitarios, de modo que se convierta en un instrumento habitual para informarse, implicarse y fiscalizar la acción institucional.

#### 5.4. FINANCIACIÓN JUSTA Y DIVERSIFICADA: OBTENCIÓN DE RECURSOS

Una universidad comprometida con la calidad, la equidad y la excelencia necesita una financiación estable, suficiente y ajustada a sus particularidades. Además, este presupuesto será la base para poder llevar a cabo este proyecto o cualquier otro que se presente. La Universitat de València, como institución con más de 500 años de historia, posee un rico patrimonio científico, cultural y arquitectónico que requiere atención especial. Además, su amplitud disciplinar, su carácter multicampus y su volumen de actividad docente e investigadora la convierten en una universidad compleja que debe ser reconocida en el modelo de financiación pública.

Al mismo tiempo, es necesario diversificar las vías de financiación, promoviendo estrategias de captación de recursos que refuercen la autonomía institucional y la sostenibilidad de sus proyectos a medio y largo plazo, sin ver comprometido, en ningún caso, su carácter público y de servicio a la sociedad y el territorio.

227. Insistiremos en la negociación con la Generalitat Valenciana para el reconocimiento efectivo de la especificidad de la Universitat de València, tanto en términos de financiación estructural como de inversiones, atendiendo a:

- La conservación del patrimonio arquitectónico, artístico y científico.
- El mantenimiento de los campus y la necesidad de mejorar infraestructuras como auditorios, espacios docentes o deportivos.
- La amplitud de áreas de conocimiento y la carga investigadora asumida por la institución.

228. Reforzaremos el servicio de investigación para fomentar la captación de recursos competitivos en convocatorias regionales, estatales, europeas e internacionales, incluyendo acciones específicas para:

- Acompañar técnicamente la preparación, ejecución y justificación de proyectos.
- Promover sinergias con el Servicio de Relaciones Internacionales, facilitando el trabajo conjunto en propuestas de cooperación, Erasmus+, Horizon Europe, etc.

229. Potenciaremos la gestión de convenios y cátedras institucionales, asegurando su orientación a objetivos estratégicos y dotándolas de los recursos humanos y técnicos necesarios para garantizar su efectividad y transparencia.

230. Pondremos en marcha un Plan de Mecenazgo institucional con proyección pública, dirigido a:

- Antiguos alumnos y alumnas de la Universitat de València, fomentando el sentimiento de pertenencia y la vinculación con la institución.

- Empresas e instituciones valencianas interesadas en apoyar actividades de docencia, investigación, cultura, innovación o acción social.
- Grandes donantes, fundaciones y entidades del tercer sector con los que compartir proyectos de impacto transformador.

## 5.5. PARTICIPACIÓN REAL DEL PTGAS EN LA GOBERNANZA: VOZ, CORRESPONSABILIDAD Y RECONOCIMIENTO

Como ya hemos comentado previamente, el Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS) es un actor esencial para el funcionamiento cotidiano y estratégico de la universidad. Sin embargo, históricamente, su participación en los órganos de gobierno y en los procesos de toma de decisiones ha sido limitada o simbólica. Queremos corregir esta desigualdad. Avanzar hacia una gobernanza más inclusiva, corresponsable y eficaz implica dar voz al PTGAS, escuchar sus aportaciones y contar con su experiencia en la mejora de servicios y estructuras universitarias.

231. Garantizaremos la participación efectiva del PTGAS en órganos colegiados, comisiones técnicas, procesos de evaluación interna y espacios de mejora institucional. Esta participación será visible, valorada y con capacidad de influencia real en las decisiones.
232. Revisaremos la representación del PTGAS en órganos donde actualmente su presencia es testimonial o inexistente, fomentando su incorporación allí donde su experiencia profesional pueda enriquecer el análisis y la planificación.
233. Fomentaremos mecanismos específicos de consulta y participación del PTGAS en asuntos que afecten a su organización, funciones y condiciones de trabajo. Las decisiones que les impliquen deben nacer del diálogo y del consenso, no de la imposición.
234. Impulsaremos una cultura institucional que reconozca públicamente el papel del PTGAS en el logro de los objetivos académicos, científicos y sociales de la universidad. La corresponsabilidad no es solo una palabra: es un compromiso político y organizativo.

## 5.6. PARTICIPACIÓN REAL DEL ESTUDIANTADO: ESCUCHAR, INCORPORAR Y CORRESPONSABILIZAR

El estudiantado es el corazón de la universidad y su razón de ser. No puede limitarse a ser receptor de servicios o destinatario pasivo de decisiones tomadas por otros. Necesitamos una Universitat de València en la que el estudiantado participe activamente en la definición de sus políticas, estructuras y prioridades. Impulsaremos una cultura de participación que no sea meramente formal, sino útil, eficaz y reconocida institucionalmente.

235. Fomentaremos y ampliaremos la presencia del estudiantado en todos los órganos colegiados y comisiones técnicas en los que tenga competencia o se vean afectados sus derechos, intereses o condiciones de estudio.
236. Reforzaremos los espacios específicos de participación estudiantil (delegaciones, consejos, asambleas) dotándolos de recursos materiales, logísticos y humanos, así como de visibilidad institucional.

237. Reconoceremos la participación activa del estudiantado en la vida universitaria (comisiones, voluntariado, asociaciones, representación, etc.) como parte de su trayectoria formativa, mediante certificados, menciones o créditos.
238. Impulsaremos procesos de consulta participativa sobre aspectos estratégicos de la vida académica (calendario, oferta formativa, condiciones de evaluación, movilidad, cultura universitaria, etc.).
239. Habilitaremos canales claros, directos y accesibles para que el estudiantado pueda trasladar propuestas, quejas o mejoras, con compromiso institucional de respuesta y seguimiento.



## EQUIPO Y CODIGO DEONTOLOGICO

A continuación, se detalla el **equipo de dirección** que asumirá las principales áreas de responsabilidad del rectorado, con una distribución clara de competencias para garantizar coordinación, eficacia y rendición de cuentas. Este organigrama se acompaña de un **Código Deontológico del Consejo de Dirección** que fija, desde el inicio del mandato, los principios y obligaciones que guiarán nuestra actuación: cumplimiento estricto de la normativa y de los acuerdos de gobierno, transparencia y buen uso de la información, prioridad del interés general, uso responsable de los recursos públicos, respeto al pluralismo y a la participación, trato digno y no discriminatorio, toma de decisiones informada y compartida, rectificación de errores, atención diligente a la comunidad universitaria y protección de la reputación de la Universitat de València.

## CONFIGURACIÓN DEL EQUIPO DE DIRECCIÓN

**Rector:** Carles Padilla Carmona.

**Secretaría General, con competencias en relaciones institucionales, igualdad, diversidad e inclusión.** Anabel Forte Deltell

**Estudios de grado y multilingüismo.** Javier Gracia Calandín

**Postgrado y calidad.** Quique Lanuza Navarro

**Profesorado y ordenación académica.** Sergi Doménech García

**Investigación, innovación y transferencia.** Juan Francisco Sánchez Royo

**Simplificación administrativa y bienestar digital.** Fran Grimaldo Moreno

**Ocupación, emprendimiento y formación continua.** Davinia Palomares Montero

**Estudiantado, vida universitaria y sostenibilidad.** Iván Chulvi Medrano

**Cultura, comunicación y sociedad.** Paula Jardón Giner

**Internacionalización, y cooperación:** Ana R. Calero Valera

## CÓDIGO DEONTOLÓGICO DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

### TÍTULO PRIMERO: INTRODUCCIÓN

Art. 1.- Este código tiene como misión determinar el grado de compromiso, de competencia y de calidad en el cumplimiento de sus funciones de las personas que forman parte del Consejo de Dirección de la UV. Todas estas personas asumimos voluntariamente las obligaciones inherentes a nuestros cargos. Para llevar a cabo estas obligaciones se requiere capacidad para representar la dignidad y la autoridad académica que atesora en su historia la UV. Se hace necesario un marco ético fundamental, que se concreta en un conjunto de principios de actuación basados en la responsabilidad y en la solidaridad.

Art. 2.- Este código deontológico es de obligado cumplimiento para las personas que integran ahora y en el futuro el mencionado equipo. Todas sus disposiciones han sido redactadas y consensuadas por los abajo firmantes. El Consejo de Gobierno, el Claustro y el Consejo Social son los órganos de control de las actuaciones del rector y del resto del equipo.

### TÍTULO SEGUNDO: OBLIGACIONES

Art. 3.- Cumplir y hacer cumplir la normativa vigente y los acuerdos adoptados en los órganos de gobierno de la UV, así como los compromisos asumidos con otras entidades externas.

Art. 4.- Trasladar con diligencia a los colectivos o a las personas interesadas toda la información relevante que llegue a la Universidad o que se derive de las decisiones de sus órganos de gobierno. En ningún caso se utilizará la información privilegiada a la que pudiera tener acceso en el desempeño de su cargo para beneficio personal ni de terceros.

Art. 5.- Anteponer, en el ejercicio del cargo, el interés común de todas las personas que conforman la Universitat a cualquier beneficio o promoción personal.

Art. 6.- Controlar rigurosamente el uso y el aprovechamiento de los recursos públicos, esforzándonos por conseguir el máximo rendimiento y garantizar su correcto mantenimiento, poniendo el acento en el ahorro energético y en el respeto al medio ambiente, en el caso de los recursos materiales.

Art. 7.- Garantizar la máxima estabilidad, las mejores condiciones laborales y la posibilidad de formación continua y de promoción del PDI y del PTGAS, así como la mejor formación de nuestro estudiantado, con los recursos materiales y humanos disponibles.

Art. 8.- Respetar el pluralismo y garantizar la posibilidad de participación de todos los colectivos de la Universidad en sus órganos de gobierno.

Art. 9.- Utilizar y exigir la utilización de un trato respetuoso en todas las comunicaciones orales o escritas con todo el personal de la Universidad, evitando en todo momento un trato discriminatorio por cuestiones de sexo, edad, etnia o cualquier otra condición personal o social.

Art. 10.- No tomar decisiones unilateralmente sin consultar o informar previamente a las personas u órganos afectados, salvo en situaciones excepcionales en las que haya que actuar con urgencia. En este caso, se informará inmediatamente a las personas afectadas y se justificará la decisión tomada.

Art. 11.- Rectificar públicamente y en el menor tiempo posible cualquier error propio y aceptar de igual manera las disculpas que pudieran llegar por errores ajenos.

Art. 12.- Atender con diligencia las posibles reclamaciones que lleguen al Consejo de Dirección provenientes de cualquiera de los colectivos de la Universidad o de cualquiera de sus miembros.

Art. 13.- Dar ejemplo de puntualidad y eficiencia en las reuniones.

Art. 14.- Velar por la reputación de la Universitat de València.

---

### TÍTULO TERCERO: VIGENCIA

Art. 15.- Este código, con las adiciones o enmiendas que se consideren y se hagan públicas, será observado durante todo el mandato del Consejo de Dirección.



## Anabel Forte Deltell (Yecla, 1982)



Anabel Forte Deltell es doctora en matemáticas con especialidad en Estadística y actualmente profesora titular del Departamento de Estadística e Investigación Operativa en la Facultad de CC Matemáticas de la Universitat de València.

Durante el doctorado realizó estancias de investigación en SAMSI (Durham, EE. UU.) y en el Laboratorio Estadístico de la Universidad de Cambridge (Reino Unido). Tras el doctorado fue investigadora postdoctoral en la Universitat Jaume I y, en 2014, se incorporó a la Universitat de València.

En docencia, imparte formación en el ámbito de la estadística y la ciencia de datos en estudios de grado y posgrado siendo actualmente la directora del Máster en Bioestadística y combinando su actividad académica con una intensa labor divulgativa. Es autora del blog *BayesAna. Estadística casi por todas partes* (Premio 20Blogs 2021 en ciencia) y del libro *¿Cómo sobrevivir a la incertidumbre?* (NextDoor Publishers), y colabora habitualmente en programas de radio, podcasts y charlas en centros educativos y eventos de divulgación de la ciencia a nivel nacional. Coordina el proyecto StatWars, impulsado desde la Red Nacional de Bioestadística y financiado en varias ediciones por la Fundación Española para Ciencia y Tecnología (FECYT).

Como investigadora, trabaja en el desarrollo teórico de métodos estadísticos y su aplicación a ámbitos como la salud, la agricultura, la economía, las finanzas o la biología, colaborando con investigadores internacionales en España, Francia, Portugal o Australia. Ha publicado 45 artículos JCR desde 2009 (15 en Q1), ha codirigido 2 tesis doctorales, ha participado en 19 proyectos competitivos financiados con fondos públicos desde 2009 y ha sido IP en 3, además de contribuir con capítulos de libro y labores de edición científica.

En experiencia de gestión y servicio, ha desarrollado actividad editorial como editora asociada de Biometrics (2019–2023). Entre 2022 y 2024 dirigió la Cátedra de Brecha de Género UV–Generalitat Valenciana. En transferencia, mantiene desde 2017 una colaboración con la Universidad de Adelaida (Australia) en análisis de datos para la industria australiana del grano y ha trabajado como consultora con empresas del sector agrícola.

## Javier Gracia Calandín (València, 1978)



Javier Gracia Calandín es doctor en Filosofía (2009) y profesor titular de Ética y Filosofía Moral, Política y Social en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación de la Universitat de València. Es licenciado y doctor por la misma universidad, con Premio Extraordinario de Doctorado y mención de Doctor Europeo, y tiene reconocidos tres sexenios de investigación (ANECA) y tres quinquenios docentes (UV).

En docencia, desarrolla una actividad continuada en grado, máster y doctorado. Ha sido coordinador de la especialidad de Filosofía del Máster en Profesorado y es profesor del Máster y Doctorado en Ética y Democracia desde 2009. Además, desde

2017 es profesor invitado anual en el Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad Tecnológica de Pereira (Colombia) y colabora como docente en el Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias desde 2004.

Como investigador, ha realizado estancias en universidades internacionales de referencia — entre otras, Freie Universität Berlin, Tubinga, Northwestern, Oxford, Cambridge, Maguncia y Universidade Nova de Lisboa— con financiación competitiva. Ha dirigido cinco tesis doctorales (todas con mención internacional y una con premio extraordinario) y actualmente codirige otras en curso. Su producción incluye más de cien artículos y capítulos de libro, cinco libros de autoría única y la coordinación de volúmenes colectivos. Sus líneas de trabajo se sitúan en la filosofía y la ética de la educación, la filosofía política y social, la neuroeducación moral, la hermenéutica crítica y la ética cosmopolita e intercultural.

En experiencia de gestión y servicio académico, ha participado en proyectos competitivos autonómicos y estatales y ha sido investigador principal en diversos proyectos de investigación e innovación educativa. Desde 2017 coordina la Red de Innovación Educativa en Filosofía (RIEF) y ha presidido comités organizadores y científicos de congresos nacionales e internacionales, reforzando el vínculo entre docencia, investigación y transferencia académica.

## Fran Grimaldo Moreno (Burjassot, 1978)



Fran Grimaldo Moreno es catedrático de Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial del Departamento de Informática de la Universitat de València. Coordina el grupo de investigación sobre Aprendizaje, Inteligencia Artificial y Aplicaciones y es investigador asociado del *Consiglio Nazionale delle Ricerche* en Italia. Es director de la Cátedra Capgemini-UV de innovación en el desarrollo de software y codirector de la Cátedra Consultia Business Travel-UV de innovación tecnológica para la movilidad en el entorno profesional. Forma parte del Consejo Rector de la Associació Catalana d'Intel·ligència Artificial y es miembro de la Sociedad Española de Sistemas Complejos.

Cuenta con 3 sexenios de investigación, 1 de transferencia y 4 quinquenios docentes y ha sido subdirector de la Escola Tècnica Superior d'Enginyeria de 2015 a 2024, así como representante en la Conferencia de Directores y Decanos de Ingeniería Informática. Ha sido presidente de las Comisiones Académicas de Título de los grados en Ingeniería Informática, Ingeniería Multimedia y Ciencia de Datos, y miembro de la Comisión de Coordinación Académica del Máster en Tecnologías Web, Computación en la Nube y Aplicaciones Móviles. Ha sido profesor visitante en universidades de Italia, Alemania y México.

Su investigación se centra en la inteligencia artificial aplicada, la ingeniería web y el análisis y visualización de datos. Ha liderado y participado en más de 20 proyectos de investigación, de innovación docente y de divulgación científica. Ha publicado más de 150 artículos en revistas y conferencias internacionales. Ha sido investigador principal de más de 30 proyectos de transferencia y es coautor de 9 registros de propiedad intelectual de aplicaciones informáticas. Ha recibido 8 premios por su labor académica e investigadora, entre los que destacan el Premio Extraordinario de Doctorado, el Premio de Excelencia Docente y el Premio de Comunicación Científica Joan Lluís Vives.

## Enrique Lanuza Navarro (Alboraia, 1970)



Enrique Lanuza Navarro es catedrático de Biología Celular en la Universitat de València, con una trayectoria consolidada en neurociencia y una amplia experiencia docente, investigadora y de gestión universitaria.

Se licenció en Ciencias Biológicas por la Universitat de València (1993, premio extraordinario), donde obtuvo también el doctorado en neurobiología comparada (1997, premio extraordinario). Durante su formación realizó estancias en la State University of New York y en la New York University, y se incorporó a la Universitat de València en 1999, donde ha desarrollado su carrera académica hasta alcanzar la cátedra en 2020. A lo largo de su

trayectoria ha combinado docencia, dirección y coordinación académica con un compromiso estable con la formación de posgrado.

Su investigación se centra en los circuitos neuronales que subyacen a las conductas sociales y sexuales, como la atracción sexual, la agresión y la conducta maternal, en las que la amígdala desempeña un papel fundamental. Esta línea de investigación ha recibido financiación continuada del Plan Nacional de Investigación desde 2002 (investigador principal desde 2010). Los resultados obtenidos han dado lugar a 12 tesis doctorales y se han publicado en más de 80 artículos o capítulos de libros indexados en *Web of Science*.

En el ámbito de la gestión académica ha sido vicedecano de Calidad e Infraestructuras de la Facultat de Ciències Biològiques, coordinador del Grado en Biología y del Máster en Neurociencias Básicas y Aplicadas, y actualmente es coordinador del Doctorado en Neurociencias. Además, participa regularmente en actividades de divulgación científica vinculadas a la UV y a iniciativas externas, combinando investigación de excelencia con una apuesta clara por la transferencia social del conocimiento.

## Ana R. Calero Valera (Bensberg, Alemania, 1968)



Ana R. Calero Valera es catedrática de Filología Alemana en la Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació de la Universitat de València.

Su actividad académica combina docencia universitaria con una implicación continuada en innovación educativa y dinamización del área. Desde el curso 2015-2016 coordina el grupo consolidado de innovación educativa INNOVA-TEA y es presidenta de la AGPACV (Associació de Germanistes i Professors d'Alemany de la Comunitat Valenciana).

En investigación aborda la literatura en lengua alemana de los siglos XX y XXI, especialmente en torno a la Primera Guerra Mundial y el periodo de entreguerras, la literatura de la (post-)migración y de refugiados, los estudios de postmemoria y el teatro contemporáneo. Desde 2005 ha sido miembro de diversos proyectos de investigación centrados en teatro contemporáneo y posdramático en lengua alemana y, desde 2017, forma parte del grupo de investigación REPERCRI. Tiene reconocidos cuatro sexenios de investigación.

En cuanto a responsabilidades de gestión, ha sido vicedecana de Internacionalización e Innovación de la Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació (2012-2024) y desde 2014 ha trabajado en apoyo a la internacionalización para el Vicerrectorado correspondiente de la Universitat de València. Es miembro del Claustro desde 2013 y participa en estructuras de coordinación internacional vinculadas a la alianza europea FORTHEM, donde ejerce como secretaria del grupo de trabajo *European Language Degree* (WP4). Además, ha sido secretaria del subgrupo de trabajo de Internacionalización en Casa de la Sectorial de Internacionalización y Cooperación de la CRUE (2019-2025) y miembro del Consejo Académico MOTIVEM (2015-2025).

## Sergi Doménech García (Carlet, 1982)



Sergi Doménech García es profesor titular en el Departamento de Historia del Arte de la Universitat de València, del que actualmente es director. Su trayectoria académica combina experiencia internacional, investigación especializada y una implicación continuada en tareas de gestión y representación universitaria.

Inició su carrera como Personal Investigador en Formación en la Universitat de València en 2007. En 2014 se incorporó como académico de plantilla al Instituto de Investigaciones Estéticas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIE-UNAM), experiencia que reforzó su proyección internacional. Ha realizado estancias de investigación en la UNAM y en el Warburg

Institute de Londres, y ha sido profesor invitado en la Universidad “Benito Juárez” de Oaxaca, en la ENES-UNAM de Morelia y en el Colegio de Michoacán, así como en la Universidad Nacional de Tres de Febrero (Argentina). Ha participado en reuniones científicas de carácter internacional e impartido conferencias y seminarios en España y México.

Desde la realización de su tesis doctoral, su investigación se ha dedicado principalmente al análisis e interpretación de la imagen (iconología) y al arte iberoamericano. Ha participado en proyectos oficiales de I+D+i de España y México y ha sido co-IP de un proyecto del Ministerio. Como académico en México obtuvo la distinción de “Investigador nivel 1” del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Gobierno de México y cuenta con dos sexenios de investigación reconocidos por la CNEAI.

En el ámbito editorial ha sido secretario fundador de *Imago. Revista de Emblemática y Cultura Visual* y codirige las colecciones *Laeta Fama* y *Anejos de Imago*, editadas por el Servei de Publicacions de la Universitat de València en colaboración con la Sociedad Española de Emblemática. En gestión académica ha sido coordinador de prácticas externas del Máster en Historia del Arte y Cultura Visual (2017-2024), secretario académico (2018-2023) y director del departamento desde 2023, además de representante del PDI en Junta de Facultad y claustral en las dos últimas elecciones.

## Davinia Palomares Montero (València, 1980)



Davinia Palomares Montero es licenciada en Pedagogía y doctora en Sociología por la Universitat de València, con premio extraordinario de doctorado y mención europea. Es profesora titular en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universitat de València.

Su desempeño docente comienza en 2009 como profesora colaboradora en ESIC Business & Marketing School, en Sociología. Su actividad docente en la Universitat de València inicia en 2010 como profesora asociada en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar, donde se estabiliza hasta su posición actual. Imparte docencia en diversos estudios de grado (Educación Social y Pedagogía) y posgrado (M.U. en

Acción Social y Educativa y M.U. Política, Gestión y Dirección de Instituciones Educativas). Tiene tres quinquenios docentes.

Como investigadora, desarrolla su trabajo en el Grupo TRANSICIONS (Transiciones entre Formación y Empleo en Contextos de Vulnerabilidad Social). Su investigación se centra en el estudio de las Escuelas de Segunda Oportunidad en España, atendiendo a la experiencia juvenil en escenarios formativos no convencionales y a los procesos de reenganche educativo. Asimismo, ha estudiado los procesos de aprendizaje en entornos laborales protegidos, le interesa el análisis de las transiciones educación-empleo, de manera particular en el contexto de la formación profesional. Ha participado en numerosos proyectos de ámbito nacional e internacional (siendo IP en tres). Ha realizado estancias de investigación en el *Research Centre for Education and Labour Market* (Universidad de Maastricht, 2008), en el *Center for Higher Education Policy Studies* (Universidad de Twente, 2009), en la Escuela de Ingeniería (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2012), en el *Institute of Education* (Universidad Johannes Gutenberg de Mainz, 2015), en el *Sutardja Center for Entrepreneurship & Technology* (Universidad de California, 2020) y en el Centro de *Investigação e Intervenção Educativas* (Universidad de Oporto, 2024). Tiene tres sexenios de investigación.

En cuanto a responsabilidades de gestión y servicio universitario, es directora de su departamento en su segundo mandato y forma parte de la Junta de Centro y del Claustro de la Universitat de València. En el ámbito de la transferencia, mantiene una colaboración continuada con la Asociación Española de Escuelas de Segunda Oportunidad y con la Federación de Empresas de Inserción, a través de distintos convenios de colaboración, reforzando el vínculo entre investigación empírica, conocimiento aplicado y trabajo conjunto con entidades del tercer sector.

## Juan Fco. Sánchez Royo (València, 1969)



Juan Fco. Sánchez Royo es licenciado y doctor en Física por la Universitat de València (1992 y 1998, respectivamente) y catedrático de Física en el Departamento de Física Aplicada y Electromagnetismo de la Universitat de València.

Durante el doctorado realizó dos estancias de investigación en el Instituto *Hahn-Meitner* de Berlín (Alemania). Tras una etapa postdoctoral (1999–2001) en la línea de luz franco-española del sincrotrón LURE (Francia), obtuvo una plaza de profesor titular en la Universitat de València, donde ha desarrollado su trayectoria hasta su nombramiento como catedrático en 2019. Desde su incorporación a la UV ha realizado estancias de investigación en el Sincrotrón

SOLEIL (Francia), la Universidad de California–Berkeley (EE. UU.) y la *Heriot-Watt University* (Reino Unido).

Como investigador, ha participado en 28 proyectos financiados por organismos autonómicos, estatales y europeos, siendo investigador principal en 10 de ellos. Ha dirigido 6 tesis doctorales, es coautor de más de 110 publicaciones científicas y cuenta con una patente en trámite. En la actualidad es responsable de la línea de investigación en materiales bidimensionales en el Instituto de Ciencia de Materiales (ICMUV) de la Universitat de València.

En el ámbito docente, acumula más de 30 años de experiencia impartiendo docencia en licenciatura, grado y máster en la Facultat de Física, la Facultat de Química y la ETSE. Desde hace más de 15 años participa en proyectos de innovación educativa, como Aula Experimenta, y colabora como corrector de Física en las Pruebas de Acceso a la Universidad. En gestión universitaria, ha sido coordinador del Grado en Física (2012–2015), secretario de departamento (2017–2023) y actualmente es director del Departamento de Física Aplicada y Electromagnetismo.

## Iván Chulvi (València, 1982)



Iván Chulvi es doctor en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (2011) y graduado en Enfermería (2020), y es profesor titular de Universidad en el ámbito de Ejercicio Físico para la Calidad de Vida.

Tras cinco años como profesor asociado en la Universidad de Alicante, se incorporó en 2020 a la Universitat de València, donde imparte docencia en diversos estudios de grado y posgrado. Ha liderado proyectos de innovación educativa y participa activamente en actividades formativas en Unisocietat y en La Nau Gran. Tiene reconocido un quinquenio docente.

Como investigador, ha participado en diversos proyectos competitivos y pertenece al Grupo de Investigación en Prevención y

Salud en el Ejercicio y el Deporte (PHES) de la Universitat de València, donde centra su actividad en el estudio de la relación entre salud, enfermedad y ejercicio. Es autor de diversos artículos en revistas indexadas, así como de libros y capítulos de libro, y participa de forma habitual en congresos nacionales e internacionales. Tiene reconocido un sexenio de investigación por la ANECA.

En cuanto a responsabilidades de gestión, en la actualidad es coordinador de curso en la Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport de la Universitat de València.

## Paula Jardón Giner (València, 1963)



Paula Jardón Giner es doctora en Geografía e Historia (1996) y profesora titular de Didáctica de las Ciencias Sociales en la Facultat de Formació del Professorat de la Universitat de València.

Especialista en Prehistoria, formación del profesorado y didáctica del patrimonio, fundó la empresa Darqueo, Estudi i Difusió del Patrimoni (1995-2009), dedicada a la investigación e intervención arqueológica y a la didáctica, gestión y promoción del patrimonio. Tras ejercer como docente en Secundaria y como profesora asociada del Departamento de Prehistoria y Arqueología (2002-2006), se incorporó a la Universitat de València en 2009, desarrollando su docencia en los departamentos de Didáctica

y Organización Escolar (2009-2017) y de Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales (2017-actualidad). Tiene reconocidos tres quinquenios docentes.

Como investigadora, forma parte del grupo CREARI, del Instituto de Creatividad e Innovaciones Educativas y de la red PASTWOMEN, y colabora con equipos e instituciones de España, Francia, Bélgica, México y Argentina. Ha sido investigadora principal de dos proyectos del Plan Nacional y ha participado en 26 proyectos competitivos, con dos sexenios de investigación reconocidos. Su producción incluye más de 40 artículos científicos, capítulos de libro y contribuciones a congresos, además de trabajos vinculados a museos, exposiciones y materiales didácticos, en coherencia con su especialización en educación patrimonial.

En cuanto a responsabilidades de gestión, ha sido vicedecana de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación (2012-2018), vicedirectora y coordinadora de prácticas del Máster en Profesor/a de Secundaria (2016-2022) y coordinadora de programas de formación pedagógica internacional y de formación para personal técnico (2016-2021). Ha sido miembro del Claustro y de las juntas de centro de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación y de la Facultad de Magisterio.