

exposición pública se hará constar en el mismo anuncio.

Siempre que no se dé la circunstancia contemplada en el artículo 17.1 del RDH, los concursos podrán resolverse con la no adjudicación de la plaza/s, cuando a juicio de la Comisión los currícula de los aspirantes no se ajusten al perfil o actividad docente o investigadora de la plaza.

Junto con la propuesta, el Secretario de la Comisión en los cinco días hábiles siguientes a la finalización de la actuación de la misma, deberá entregar en la Secretaría General de la Universidad toda la documentación relativa a las actuaciones de la Comisión, así como las instancias-curriculum y la documentación entregada por cada candidato que una vez finalizado el concurso y firme la resolución del mismo, les podrá ser devuelta si así lo solicitan.

Los candidatos podrán presentar reclamación ante el Rector contra la propuesta de la Comisión de Acceso en el plazo máximo de diez días contados a partir del siguiente al de su publicación.

Admitida a trámite la reclamación, se suspenderán los nombramientos hasta la resolución definitiva. Esta reclamación será valorada por la Comisión de Reclamaciones mediante el procedimiento previsto en los artículos 18 del RDH y 117 de los EUGR.

Las resoluciones de la Comisión de Reclamaciones serán vinculantes para el Rector, cuya resolución agotará la vía administrativa y será impugnada directamente ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Transcurridos tres meses sin que la Comisión de Reclamaciones se haya pronunciado al efecto, se entenderá desestimada la reclamación.

Octava.- Los candidatos propuestos para la provisión de plazas deberán presentar, en los veinte días siguientes al de concluir la actuación de la Comisión, en el Registro General de esta Universidad o por cualesquiera de los demás procedimientos señalados en el artículo 38.4 de la LRJ-PAC los documentos que establezca la legislación vigente.

Los que tuvieran la condición de funcionarios públicos de carrera en activo estarán exentos de justificar tales documentos y requisitos, debiendo presentar certificación acreditativa, del Ministerio u Organismo del que dependan, de su condición de funcionario y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios.

Novena.- El nombramiento como funcionario docente de carrera será efectuado por el Rector, después de que el candidato propuesto haya dado cumplimiento a los requisitos y plazos establecidos en la base anterior. El nombramiento especificará la denominación de la plaza: Cuerpo y Área de Conocimiento. Dicho nombramiento será publicado en el BOE y en el BOJA, y comunicado a la Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria.

En el plazo máximo de veinte días, a contar desde el día siguiente a la publicación del nombramiento en el BOE, el candidato propuesto deberá tomar posesión de su destino, momento en el que se adquirirá la condición de funcionario docente universitario del Cuerpo de que se trate.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN RELACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

(Informe presentado y aprobado en Consejo de Gobierno de 27 de septiembre de 2004)

1. Necesidad del Plan Estratégico de la UGR

Además de otros argumentos justificativos, hay dos hechos que determinan la necesidad de la elaboración de un Plan Estratégico en la Universidad de Granada:

1.- La Ley Andaluza de Universidades (LAU): “1. Cada Universidad pública andaluza, sobre la base del modelo de financiación aprobado, elaborará su respectivo Plan Estratégico, en el que se fijarán sus objetivos específicos sociales, académicos e investigadores, la planificación económica y académica de su actividad y los programas destinados a lograr dichos objetivos.”

2.- El Contrato-Programa para el periodo 2002-2006: “La Universidad de Granada se compromete a desarrollar las bases para implementar un sistema de planificación estratégica.

2. Resumen de actividades realizadas hasta la fecha

2.1. *Plataforma de comunicación:* creación de la página web del Vicerrectorado

2.2. *Reuniones con grupos de investigación y centros*

- Objetivo: solicitar la colaboración de los grupos en el análisis del entorno universitario suministrando información y datos que pudieran disponer relativos aspectos económicos, políticos-legales, sociales, demográficos, o tecnológicos.

- Por el momento, se han mantenido reuniones en las facultades de Ciencias Económicas y Empresariales, Filosofía y Letras, Derecho, Sociología, Trabajo Social y en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática, en las que participaron unos 80 representantes de grupos de investigación.

2.3. *Revisión y análisis comparativo de planes estratégicos de universidad*

- Elaboración de una base de datos en la que se van almacenando diversos registros relacionados con el periodo de desarrollo de los distintos planes estratégicos de las universidades españolas y extranjeras: órganos de actuación, definición de la misión y la visión, oportunidades y amenazas, puntos débiles y fuertes, ejes estratégicos propuestos, objetivos, estrategias y acciones, indicadores de seguimiento, asignación presupuestaria, y cronograma.

2.4. *Elaboración de cuestionarios*

I. Propuesta inicial de ítem

- Generación de los ítem a emplear a través de un proceso de revisión de planes estratégicos de otras universidades y de la información contenida en memorias y otros documentos de la UGR.

II. Depuración del cuestionario

- Tras la definición de los ítem se procedió a revisar y depurar los mismos por parte del equipo de gobierno, decanos y directores de centros, representantes de estudiantes, administradores de centros y representantes de agentes sociales.

- Se enviaron 176 cuestionarios y se recibieron 34 (un 19,32%).

- Con las respuestas recibidas se procedió a seleccionar los ítem definitivos y se construyó un cuestionario definitivo con 4 variantes según fuera dirigido a los estudiantes,

PDI, PAS o agentes sociales.

III. Lanzamiento del cuestionario a la comunidad universitaria y a los agentes sociales

- Reuniones en los meses de julio y agosto con el Centro de Servicios de Informática y Redes de Comunicaciones para desarrollar el cuestionario vía acceso identificado en la página web UGR.

- A comienzos de septiembre se produce el lanzamiento definitivo del cuestionario de diagnóstico.

- El martes 7 de septiembre tiene lugar una rueda de prensa para presentar a los medios de comunicación el proceso de desarrollo del plan estratégico y, más concretamente, el lanzamiento del cuestionario.

- A los agentes sociales se les ha enviado el cuestionario por correo electrónico y por correo ordinario. En total se han enviado más de 800 cuestionarios entre empresas, colegios profesionales, institutos de enseñanza secundaria, políticos, asociaciones, partidos políticos, sindicatos, entidades financieras y medios de comunicación.

2.5. Análisis de indicadores universitarios

- Pieza clave en cualquier proceso de planificación estratégica. Se viene trabajando en la confección de un sistema de indicadores de universidad que permita comparar la situación de la Universidad de Granada en términos de demanda y oferta universitaria, gestión, resultados, y procesos con la media de Andalucía y España.

- Se sigue el catálogo de indicadores del Sistema Universitario (CRUE) (Véase Anexo).

3. Comité del plan UGR

El Comité del Plan-UGR, presidido por el Rector, tendrá entre sus funciones:

- Desarrollar las premisas iniciales del proceso y proponer la estructura del Plan.

- Supervisar y hacer el seguimiento del proceso.

- Definir la Misión y Visión de la UGR.

- Identificar los ejes estratégicos prioritarios sobre los que basar las acciones y medidas a adoptar.

- Proponer y aprobar a los miembros que formarán parte de las mesas de trabajo.

- Aprobar el documento base del Plan y trasladarlo a los órganos de representación.

Su composición será:

- Los miembros del Consejo de Dirección

- Representantes del Consejo Social

- Representantes del Consejo de Gobierno

- Representantes de Decanos y Directores de Centros

- Representantes de Directores de Departamentos o Institutos

4. Grupos de trabajo

- Constitución de grupos o mesas de trabajo para cada uno de los ejes estratégicos que se definan: Docencia, Investigación, Gestión, Patrimonio, etc.

- Los grupos estarán integrados por los Vicerrectores y Directores de Secretariado relacionados con el eje estratégico y representantes de los distintos estamentos.

- El funcionamiento de los grupos (esquema 1):

* Presidencia de un Vicerrector

* Documentación de trabajo: estadísticas universitarias, indicadores de universidad, resultados del cuestionario

de diagnóstico, ejemplos de otros planes, datos del vicerrectorado, otros documentos.

- Formato de la ficha/cuestionario (esquema 2):

I. Eje Estratégico 1

1. Objetivo

1.1. Estrategia

1.1.1. Acción: indicando detalle como responsable, plazo de ejecución o indicador de seguimiento

Estadísticas de acceso al cuestionario en los primeros días de septiembre

3 septiembre 2004	246
4 septiembre 2004	90
5 septiembre 2004	48
6 septiembre 2004	198
7 septiembre 2004	185
8 septiembre 2004	150
9 septiembre 2004	122
10 septiembre 2004	44
11 septiembre 2004	34
12 septiembre 2004	33
13 septiembre 2004	105
14 septiembre 2004	111
15 septiembre 2004	102
Total	1526

Total de cuestionarios enviados a los agentes sociales por sectores

Sector	Enviados
Colegios profesionales	36
Institutos de enseñanza secundaria	88
Asociaciones de consumidores	5
Políticos	54
Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Granada	2
Confederación Granadina de Empresarios	2
Empresas	580
Partidos políticos	5
Sindicatos	5
Consejo Social	11
Entidades bancarias	18
Medios de comunicación	22
TOTAL	868

NOTA: El informe presentado y aprobado por el Consejo de Gobierno incluye, además de los recogidos en la página siguiente de este Boletín, los siguientes gráficos y datos:

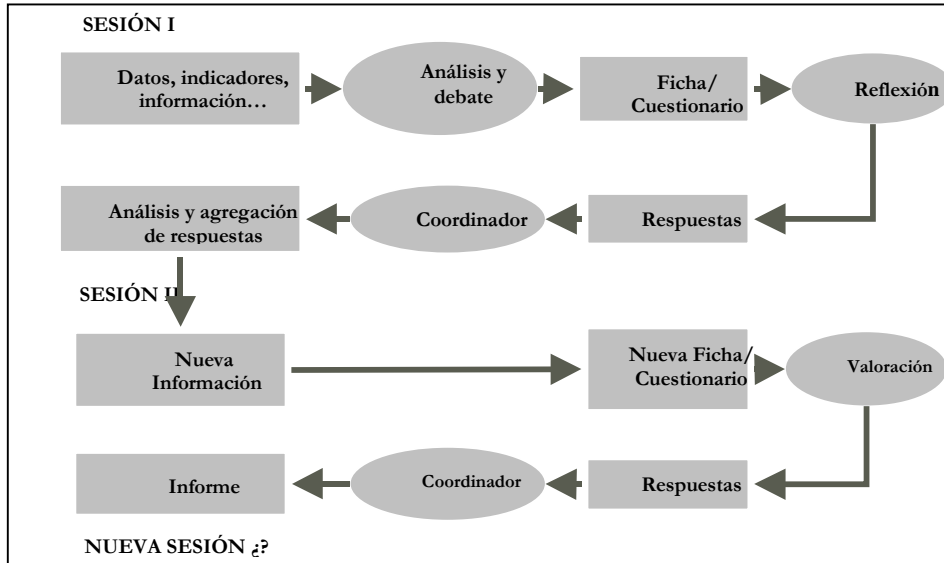
- Gráfico: Plataforma de comunicación: creación de la página web del Vicerrectorado.

- Tabla: Documentación y planes estratégicos consultados. Algunos ejemplos.

- Gráfico: N^o de visualizaciones de página por día.

- Anexo: Descripción del sistema de indicadores universitarios (CRUE).

Esquema 1. Propuesta de funcionamiento de los grupos de trabajo



Esquema 2. Ejemplos de fichas a rellenar por los grupos de trabajo utilizadas en planes estratégicos de Universidades españolas

OBJETIVO 1: IMPLANTAR UN MODELO EDUCATIVO QUE RENEUE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y GARANTICE LA FORMACIÓN INTEGRAL DE PROFESIONALES.						
	LÍNEA DE ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FINAL	RECURSOS	INDICADORES
ESTRATEGIA 1.2: PRIMAR EL ASPECTO DE APRENDIZAJE SOBRE EL DE ENSEÑANZA, HACIENDO AL ESTUDIANTE COPARTIPE DEL PROCESO EDUCATIVO.	1.2.1. Implantar un sistema personalizado de tutorías. (Complementa a 5.2.5)	Vicerrector de Estudiantes.	2002		<ul style="list-style-type: none"> Experiencias anteriores. Normativas existentes. Seminarios formativos. Cursos específicos de formación, dirigidos a tutores. Comisiones creadas al efecto en los centros. Coordinadores de los cursos (propuestos en estrategia anterior). 	<ul style="list-style-type: none"> II.º de propuestas de planes de tutorización. Porcentaje de centros, profesores y alumnos implicados. II.º de seminarios realizados. II.º de cursos de formación, dirigidos a tutores. Pruebas piloto realizadas, en el curso 2002-2003. II.º de tutores. Porcentaje de alumnos tutorizados.

FORMULACIÓN ESTRATÉGICA

DOCENCIA

Eje estratégico I

Objetivo 1

Adecuar la oferta y la demanda de los estudios universitarios a las necesidades socioeconómicas de nuestro entorno, teniendo en cuenta las preferencias de los empleadores y de los usuarios.

Estrategia 1

Adopción de una política de formación curricular que mantenga actualizados los planes de estudios e incorpore las titulaciones demandadas por el contexto económico y social.

Acciones

Culminación de la reforma de los planes de estudios aún no adaptados a la normativa vigente, al objeto de completar la actualización de los currículos de la Universidad.

Código

1 1 1 1 1

Responsable: VOAP

Plazo: 02 03 04 05 06

Diseño de planes de actuación específicos para el sostenimiento de la matrícula en aquellas titulaciones que no alcancen el punto de equilibrio entre la oferta y la demanda de plazas, con especial referencia a la cuestión del género en los estudios que presenten desajustes en este aspecto.

1 1 1 1 2

Responsable: VE

Plazo: 02 03 04 05 06

Estudio para la incorporación a la oferta de estudios reglados de la Universidad de las titulaciones homologadas y propias para cubrir las necesidades de nuevos profesionales derivadas de las nuevas exigencias del entorno socioeconómico.

1 1 1 1 3

Responsable: VOAP, VDINT

Plazo: 02 03 04 05 06

Establecimiento del plan plurianual de oferta universitaria de plazas previsto en el II Contrato-Programa.

1 1 1 1 4

Responsable: VE

Plazo: 02 03 04 05 06