

ALFONSO CASTRO

Candidato a las elecciones rectorales
de la Universidad de Sevilla



#YoVotoAlfonsoCastro

Ya es la hora



@alfonsocastro.us



PROGRAMA DE LA CANDIDATURA

ENCABEZADA POR EL PROFESOR DR. ALFONSO CASTRO

[HTTPS://WWW.ALFONSOCASTROCANDIDATOUS.COM/](https://www.alfonsocastrocandidatous.com/)



ELECCIONES A RECTOR/A DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA
2025

I. DECÁLOGO DEL PROGRAMA DE LA CANDIDATURA PRESENTADA POR EL PROF. DR. ALFONSO CASTRO

- 1) Descentralización:** Resulta imprescindible resituar las competencias de los centros de la Universidad, todos ellos de referencia nacional y varios de proyección internacional, para que puedan desplegar plenamente sus potencialidades. El Rectorado debe concentrar las funciones sustantivas de los servicios centrales (especialmente las de seguridad jurídica y control financiero), permitiendo que Facultades y Escuelas definan prioridades y gestionen con mayor autonomía sus recursos, facilitando los cauces y eliminando trabas.
- 2) Desburocratización:** Debe avanzarse en el desmantelamiento de las estructuras burocráticas innecesarias que obstaculizan los procesos académicos y administrativos, afectando a investigadores, docentes y personal técnico, de gestión, administración y servicios (PTGAS). Se mantendrán exclusivamente aquellas exigencias derivadas de obligaciones legales o normativas ineludibles.
- 3) Juridificación:** Es necesaria una juridificación rigurosa de los procesos universitarios, que este equipo se encuentra en condiciones de llevar a cabo con transparencia y eficacia. Se reformularán los acuerdos marco, junto a nuevos mecanismos contractuales, y se establecerán pautas claras que otorguen cobertura jurídica adecuada a centros, investigadores, docentes, personal técnico, de gestión, administración y servicios, y estudiantes, garantizando el ejercicio ordenado de sus derechos y deberes, y evitando excesos, demoras y confusiones.
- 4) Clarificación procedimental:** Como consecuencia de lo anterior, debe avanzarse en la simplificación y perfeccionamiento de los procedimientos administrativos y académicos, de forma que sean nítidos, previsibles y comprensibles, evitando su constante modificación. Ello permitirá canalizar, y no obstaculizar, la labor investigadora y docente, así como la del PTGAS, favoreciendo la digitalización plena, accesible y segura.
- 5) Desprecarización:** La transformación institucional requiere un entorno laboral adecuado, con condiciones de trabajo dignas, claras y estables. Es prioritario favorecer la estabilización de las plantillas jóvenes de investigadores y docentes, definir itinerarios de carrera coherentes y mejorar las condiciones del personal de gestión, administración y servicios, recuperando derechos y recursos perdidos por una deficiente gestión política, económica y jurídica.
- 6) Reinstucionalización:** Es necesario devolver a la Universidad de Sevilla su plena institucionalidad, reforzando la independencia y restableciendo las relaciones con los distintos sectores institucionales sevillanos y andaluces, hoy deterioradas. Dicha articulación resulta imprescindible para alcanzar los objetivos académicos y sociales de la Universidad.

7) Despartidización: La Universidad debe garantizar su independencia frente a intereses partidistas o ajenos a su misión académica. Ningún compromiso político o económico externo puede condicionar sus fines propios ni subvertir su autonomía institucional.

8) Academización: La Universidad es, ante todo, una institución académica que debe ser dirigida por académicos y orientada a sus fines esenciales. Su prioridad ha de ser la formación de calidad y la defensa de los derechos del estudiantado, asegurando que la creación y transmisión del conocimiento contribuyan activamente al progreso cultural, social y económico de su entorno.

9) Descastización: Debe superarse, con transparencia, determinación y respeto jurídico y ético, cualquier red o práctica que obstaculice el cumplimiento de las funciones propias de la Universidad. Esta tarea no puede ser afrontada con credibilidad por quienes contribuyeron a mantenerlas o ampliarlas en etapas anteriores.

10) Rearme moral y social: La Universidad, como centro de vida intelectual y cultural, debe promover políticas activas de igualdad, solidaridad y respeto a la diversidad. Ha de defender la atención a las personas más vulnerables, la cooperación regional, nacional e internacional y el equilibrio institucional, garantizando la libre expresión y el compromiso con los valores universitarios esenciales.

II. MENSAJE DEL CANDIDATO

Queridos compañeros y estudiantes:

Presento mi candidatura al Rectorado de la Universidad de Sevilla con un compromiso firme: que nuestra Universidad sea un referente de innovación, transparencia y acción. No vengo a repetir discursos vacíos ni a sostener inercias del pasado. Vengo a proponer un proyecto claro, realista y medible, que dé respuesta a las necesidades del profesorado, del estudiantado y del personal de gestión, administración y servicios.

En los últimos años se han repetido ideas necesarias (digitalización, bienestar, transparencia, cambio), pero esas palabras, si no van acompañadas de mecanismos concretos, plazos y presupuestos, se quedan en promesas que no transforman nada. Tampoco bastan las medidas concretas si no existe la confianza en que puedan ejecutarse por quienes las proponen. Esa confianza solo se gana con la experiencia demostrada a lo largo de los años, con gestión responsable y resultados visibles. En ese sentido, el futuro sólo puede predecirse según el pasado: el pasado de cada candidato en su trayectoria de gestión.

La experiencia institucional no es solo un valor añadido: la propia Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) la exige para dirigir una universidad pública. Sin embargo, las propuestas que se limitan a continuar modelos ya agotados o básicamente a maquillarlos no bastan ni generan la confianza que la comunidad universitaria necesita. La Universidad de Sevilla no puede conformarse con más burocracia disfrazada de modernización ni con estructuras que ya han mostrado sus límites.

Creo profundamente en la sensibilidad hacia las personas y hacia los colectivos más vulnerables, pero una institución como la nuestra requiere además gestión con resultados, eficacia y rendición de cuentas. No basta con las buenas intenciones.

El cambio es necesario, pero debe hacerse con rigor y conocimiento. La descentralización que proponemos será planificada, realista y viable, evitando la parálisis o la desconfianza. Y solo podrá lograrse desde un conocimiento jurídico sólido, que separe lo superfluo de lo esencial, lo clientelar de lo necesario, lo creado por conveniencia de lo impuesto por ley.

La Universidad necesita esfuerzo, entusiasmo y, sobre todo, un programa capaz de responder a sus desafíos reales. Por eso propongo un modelo de gestión con resultados verificables. Cada año presentaremos un plan con compromisos claros y públicos (presupuestos, hitos y plazos), sometido a una auditoría abierta que permita a toda la comunidad universitaria comprobar el grado de cumplimiento desde el primer momento.

Quiero una Universidad que:

-elimine la burocracia con una plataforma única de gestión digital para estudiantes, PDI y PTGAS;

-apueste por la empleabilidad y el talento, mediante programas de captación de investigadores internacionales y oficinas mixtas universidad-empresa en cada campus;

-reduzca la ratio profesor-estudiante en los grados más masificados, mejorando la calidad de la docencia;

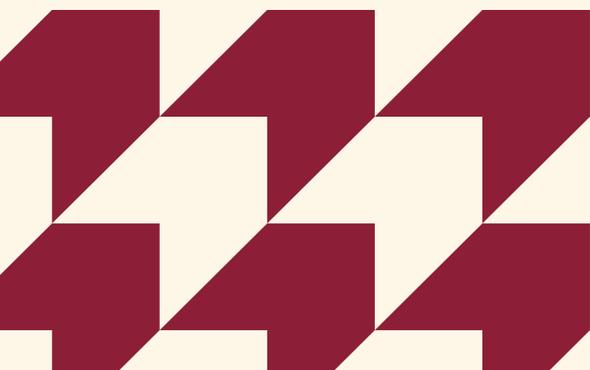
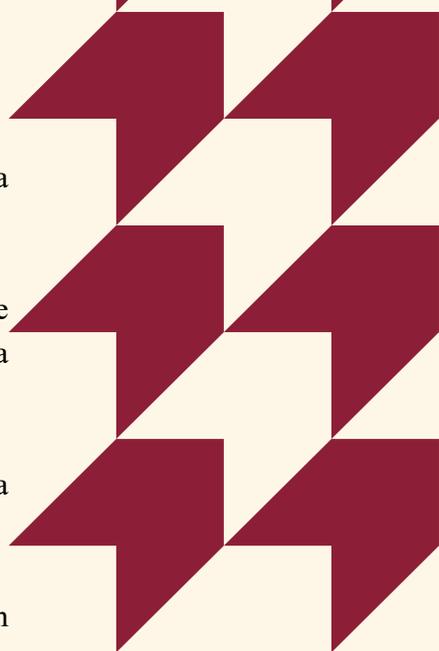
-amplíe su internacionalización, no solo con movilidad física, sino a través de un Campus Global Virtual que conecte Sevilla con el mundo;

-y que sea, sobre todo, un lugar saludable, sostenible, igualitario y conciliador para quienes trabajamos y estudiamos en ella, respetando la esfera privada, los valores compartidos y el derecho a la desconexión digital.

No quiero una campaña llena de promesas. Quiero hechos. Prometer menos y cumplir más.

Mi trayectoria al frente de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla durante casi una década (2014–2023) y mi labor como Presidente de la Conferencia Española de Decanas y Decanos de Derecho, son testimonio de una forma de entender la gestión: con rigor, independencia, trabajo y servicio público. Porque no se puede representar el futuro de una institución si el pasado no acredita un compromiso eficaz con ella.

El propósito es claro: hacer de la Universidad de Sevilla, en todos sus ámbitos, lo que ya es en muchos de ellos, un referente académico, científico y humano, no solo en España, sino en Europa y en el mundo.



III. OBJETIVOS

El objetivo es construir un programa sólido, técnico y verificable, alejado de los lemas vacíos y sustentado en una estrategia de concreción, innovación y credibilidad, expresada en el lema:

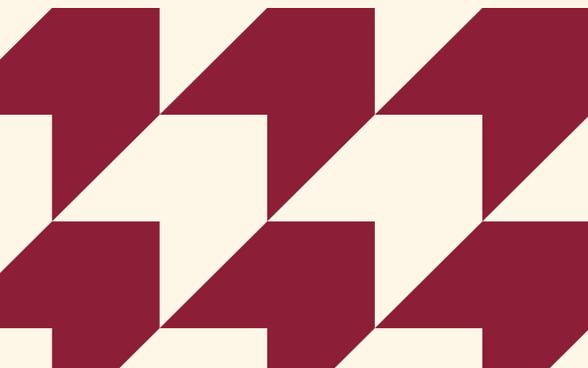
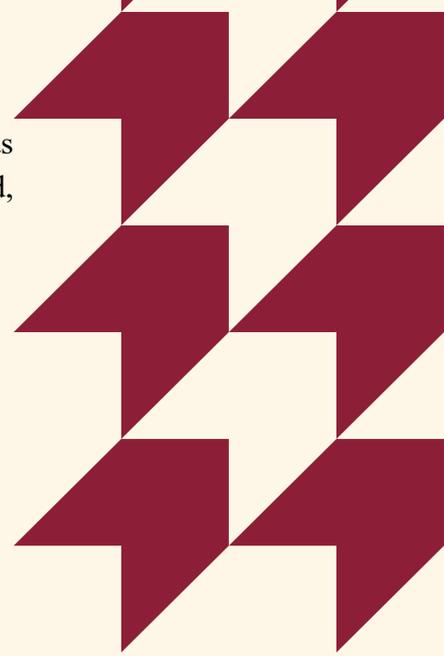
“Una Universidad con Futuro: Innovación, Transparencia y Acción”.

Ejes de actuación

1. Gestión basada en resultados medibles.
2. Publicación anual de un plan con hitos, presupuestos y plazos definidos.
3. Auditoría pública de avances y cumplimiento de objetivos.

No basta con invocar la transparencia: es necesario establecer mecanismos concretos y verificables que la garanticen. Entre ellos:

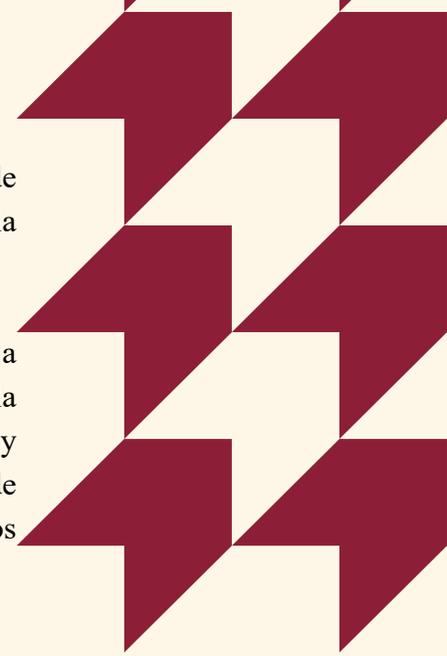
- a) Impulsar una transformación digital real, sencilla y accesible.
- b) Crear una plataforma única de gestión universitaria para PDI, PTGAS y estudiantes, eliminando duplicidades.
- c) Desarrollar un Plan de Capacitación Digital con certificaciones internas para todo el personal.
- d) Reforzar la apuesta por la Ciencia, el talento y la empleabilidad.
- e) Implantar fondos internos competitivos destinados a jóvenes investigadores.
- f) Crear el Programa “US Talento Global”, orientado a atraer doctores internacionales mediante contratos puente.
- g) Poner en funcionamiento oficinas mixtas universidad-empresa en cada campus, promoviendo la empleabilidad y el emprendimiento.



Internacionalización y sostenibilidad

Debe impulsarse una internacionalización avanzada, que incluya el impulso viable de un Campus Global Virtual US, así como el refuerzo de becas de movilidad y la ampliación de alianzas con universidades de Iberoamérica, Estados Unidos y Asia.

Asimismo, debe desarrollarse un Plan “Campus Saludable y Sostenible”, orientado a la mejora del bienestar y la sostenibilidad universitaria, con medidas como la promoción de la movilidad en bicicleta, la oferta de menús saludables en cafeterías y la habilitación de espacios de descanso activo, junto con políticas efectivas de conciliación para el PDI y el PTGAS. La sostenibilidad debe traducirse en proyectos reales y visibles en la vida cotidiana universitaria.



Modelo institucional

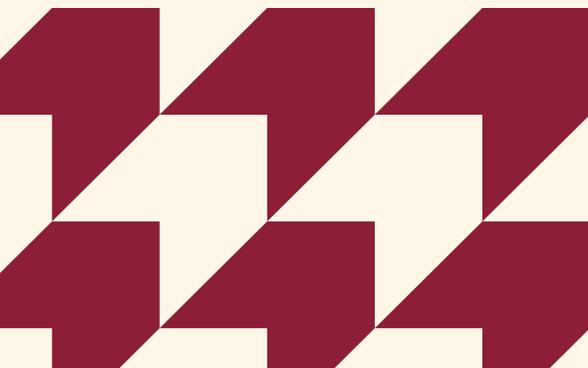
El posicionamiento estratégico de la Universidad debe sustentarse en innovación real frente a continuismo maquillado, combinando experiencia y medidas concretas frente a meras declaraciones de intenciones.

Se requiere una gestión segura, transparente y realista, capaz de ofrecer resultados medibles sin caer en vaguedades ni en rupturas inviables.

La Universidad de Sevilla debe ser una institución abierta, igualitaria y comprometida, libre de desequilibrios o prácticas discriminatorias.

Facilitar la comunicación digital de las secciones sindicales con sus representados, mediante la habilitación de las correspondientes listas de distribución.

En definitiva, la Universidad debe consolidarse como lo que ya es en muchos de sus ámbitos: una referencia cultural, social y moral, así como un agente de generación de conocimiento y riqueza sostenible para Andalucía y el sur de Europa.



Plan de choque orgánico

1) Comprometer una apuesta firme por la transparencia real y accesible en todos los niveles de gestión, publicando digitalmente la información institucional conforme a la normativa de protección de datos.

2) Revisar toda la normativa vigente y, en su caso, proponer nuevas disposiciones para una Universidad más justa, equilibrada, transparente y limpia.

3) Garantizar accesibilidad normativa y procedimental: textos sin ambigüedad ni retórica, lenguaje claro y legible, pautas reconocibles y procedimientos sensatos y previsibles.

4) Crear una Oficina de Identidad Corporativa para normalizar el uso de la imagen institucional en comunicaciones de Universidad, centros y departamentos; auditar y mejorar las webs.

5) Impulsar cambios en Intervención para simplificar radicalmente compra y justificación de materiales y servicios, con criterios ajustados a cada proyecto y mayor compromiso con la sostenibilidad.¹

6) Divulgar y proteger deberes y derechos del personal contratado, en especial sobre días propios y elección de vacaciones, evitando la práctica de concentrarlas solo en agosto, sin que ello afecte al desarrollo de las distintas labores encomendadas.

7) Profundizar la democracia universitaria mediante la participación real de todos los agentes.

8) Reforzar la Defensoría Universitaria, ampliando competencias y un sistema de sugerencias y reclamaciones sencillo y accesible, con atención específica a:

a) desempeño docente cuando las emita el estudiantado;

b) mejora de servicios cuando las emitan PDI o PTGAS.

9) Reducir cargos de libre designación y fijar como principio rector un máximo de seis años en figuras de gestión no reguladas por la LOSU.

10) Combatir la precariedad de figuras como PSI: aumentar retribuciones para aproximarlas a Ayudante Doctor, reconocer dirección de TFG/TFM y actividad investigadora en contratos. Igual trabajo, igual salario.²

11) Transformar Bareprof y la contratación de PDI laboral para alinearla con ANECA, minimizando la preparación reiterada de currículos “a la carta”.³

1. Vid. infra epígrafe XV, a).

2. Vid. infra epígrafe VIII, in fine.

3. Vid. infra epígrafe VIII, in fine.

12) Activar y garantizar el derecho de solicitud de complementos salariales del PDI (autonómicos, quinquenios y sexenios).

13) Reducir cargas de trabajo y eliminar tareas innecesarias.

14) Simplificar la preparación y tramitación de convocatorias propias, limitando documentación y memorias extensas, para que el PDI se concentre en investigar y enseñar.

15) Simplificar licencias por estudios y comisiones de servicio, corrigiendo el sistema por sus fallos de funcionamiento.

16) Establecer revisiones anuales de planes propios, permitiendo ajustes sin esperar 4-5 años.

17) Recalibrar fechas límite de convocatorias de planes propios.

18) Reducir dimensiones de estructuras centrales y destinar más recursos a la gestión de los centros según sus prioridades.

19) Rediseñar bases y evaluación de convocatorias de personal investigador en formación y otras:

a) eliminar firma-aval obligatoria;

b) contratos de tres años;

c) que la nota media no concentre el mayor peso evaluador.

20) Actualizar planes de estudio y metodologías docentes en lo necesario, con papel decisivo del estudiantado en las propuestas; renovar la formación del profesorado en pedagogías innovadoras; trato no condescendiente al estudiantado; y conexión real con el tejido social, administraciones, empresas y emprendimiento local e internacional.

21) Requerir al Ministerio y otros organismos un sistema de becas más coherente, evitando la pérdida de ayudas por cambios justificados de titulación.

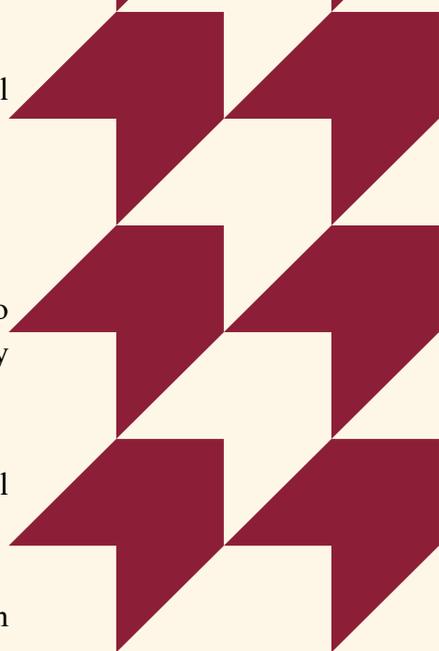
22) Diseñar un sistema de prácticas curriculares compatible con la conciliación del estudiantado.

23) Ofrecer opción visible e inmediata para activar/desactivar el doble factor de autenticación en accesos a perfiles digitales universitarios.

24) Reorientar presupuestos para que la Universidad adquiriera materiales necesarios para el estudiantado.

25) Crear un sistema integral de solicitud de espacios para toda la US, respetando la idiosincrasia de cada centro, y garantizando el derecho de uso por cualquier miembro de la comunidad.

26) Tomar posición pública institucional ante hechos de relevancia nacional e internacional ineludible, como el genocidio en Gaza.

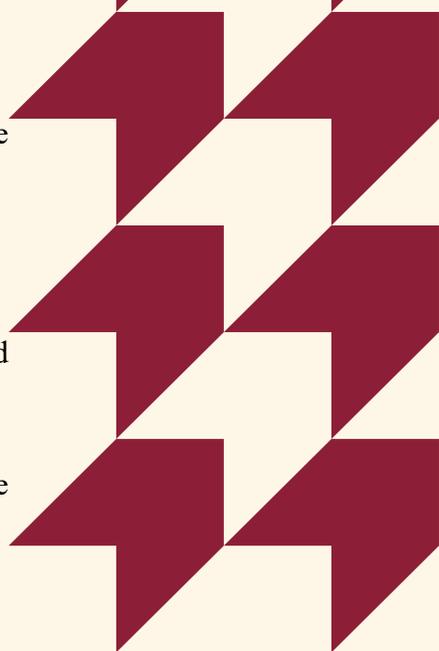
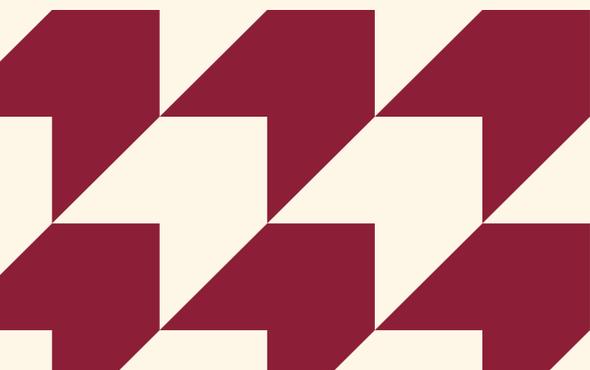


27) Ampliar y mejorar infraestructuras para bicicletas y fomentar el transporte público, con incentivos al personal que use medios menos contaminantes.

28) En digitalización:

a) Racionalizar nuevas aplicaciones de gestión, garantizando interoperabilidad y consulta previa con usuarios reales;

b) Aumentar recursos para la transformación digital, especialmente licencias de software docente y hardware para aulas informáticas.



IV. GOBERNANZA

La candidatura asume expresamente el contenido del **Acuerdo de la Conferencia de Decanas y Decanos de la Universidad de Sevilla**, adoptado en sesión plenaria de 23 de septiembre de 2025, formulado en virtud de la competencia prevista en el artículo 22.c) de los Estatutos de la Universidad de Sevilla, que faculta a dicho órgano para “pronunciarse por iniciativa propia sobre asuntos que afecten a la Universidad de Sevilla”.

Es esencial consolidar, mediante actuaciones efectivas y una adecuada canalización jurídica, la **descentralización de la Universidad**, reforzando técnicamente una **centralidad jurídica y financiera** en los servicios centrales y permitiendo a los centros desplegar plenamente sus potencialidades.

Debe **reforzarse la autonomía de los centros** en la definición de prioridades estratégicas y presupuestarias, en la expresión de su identidad institucional y en la gestión de sus espacios (cesiones, accesos, entre otros), mejorando de forma general la coordinación entre los centros, los servicios centrales y los servicios de campus.

Es necesario **mejorar la comunicación e interlocución** entre el **Servicio de Recursos Humanos** y los centros y sus unidades, de modo que la gestión se adecúe a las necesidades reales de estos.

Deben **ampliarse los plazos de convocatoria de los órganos colegiados** (Consejo de Gobierno, Comisiones Delegadas, Claustro), garantizando el envío con suficiente antelación de la documentación necesaria para su estudio y la adecuada consulta entre los miembros de la CDDE. Asimismo debe aligerarse su desarrollo eliminando prácticas consolidadas que lo ralentizan artificialmente.

Ha de **reforzarse la transparencia** en la difusión y debate de borradores normativos y anteproyectos legislativos que incidan en la vida universitaria, asegurando la participación efectiva de los sectores implicados.

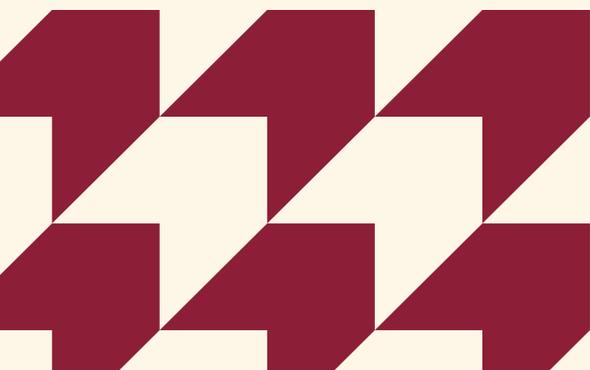
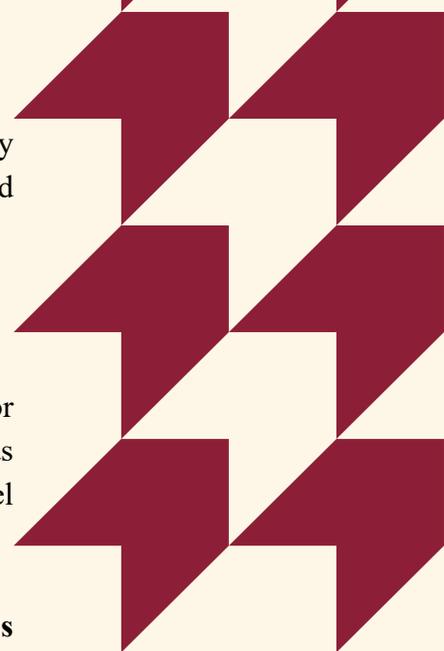
Finalmente, resulta necesario **actualizar la fórmula de cálculo para la asignación de cargos de gestión de los centros**, adaptándola a criterios objetivos y a la realidad organizativa actual.

V. FINANCIACIÓN

El objetivo es establecer un modelo económico más eficiente, transparente y descentralizado, que refuerce la autonomía de los centros y garantice la seguridad jurídica en todas las actuaciones.

Deben implantarse las siguientes medidas prioritarias:

- 1) **Implantar un modelo de financiación descentralizado**, autogestionado por los centros, que son quienes mejor conocen sus necesidades y prioridades, mientras los servicios centrales prestan la cobertura que asegura el cumplimiento real del marco jurídico y financiero.
- 2) **Incrementar significativamente el presupuesto anual asignado a los centros**, reduciendo su dependencia de las convocatorias del Plan Propio.
- 3) **Revisar los contratos mayores y los convenios con empresas**, priorizando la eficiencia económica real frente a la aparente, garantizando (desde un deslinde jurídico-técnico adecuado) el cumplimiento de los fines de los proyectos financiados y el respeto a la normativa de rango superior.
- 4) **Actualizar periódicamente dietas, comisiones de servicio y condiciones de alojamiento**, dotando de mayor flexibilidad a los centros en su gestión, en coherencia con el prestigio de la Universidad y de sus Facultades y Escuelas.
- 5) **Agilizar y desburocratizar la tramitación de solicitudes por Anexo 15**, siempre que no impliquen obras de carácter estructural.
- 6) **Ampliar los plazos de cierre del ejercicio presupuestario** o, en su caso, anticipar la dotación anual, así como los plazos de concesión de ayudas, especialmente en Programas de Doctorado, para facilitar la planificación académica.
- 7) **Evaluar la viabilidad de planes presupuestarios plurianuales**, que permitan una programación estable y coherente con los objetivos estratégicos.
- 8) **Revisar la fórmula de cálculo del presupuesto anual de los centros**, ajustándola a criterios objetivos y de rendimiento.



Gestión económico-financiera

En materia de control interno y supervisión financiera, resultan imprescindibles las siguientes acciones:

1) Dotar de más recursos humanos y materiales cualificados a las unidades de control interno, para reforzar la fiscalización y la gestión presupuestaria de la Universidad.

2) Fortalecer los procedimientos internos a fin de asegurar el rigor en la aprobación y rendición de las Cuentas Anuales, garantizando el cumplimiento de plazos y la adecuación de su contenido.

3) Establecer canales de comunicación y colaboración con la Cámara de Cuentas de Andalucía y la Consejería competente, mejorando la transparencia, la supervisión y la rendición de cuentas.

4) Cumplir de forma estricta las obligaciones de remisión de información sobre contratos y convenios, en los términos previstos en la Ley de Contratos del Sector Público, la Ley de Régimen Jurídico¹ del Sector Público y los acuerdos dictados por la Cámara de Cuentas.

Debe garantizarse la **remisión anual de extractos de contratos y convenios**, con detalle de importes (contratos superiores a los umbrales legales y convenios superiores a 600.000 €) y la elaboración de listados completos de ambos.

5) Definir buenas prácticas e indicadores de control, así como auditorías externas periódicas aplicables a entidades vinculadas con la Universidad, asegurando su seguimiento y publicación de resultados. En tal sentido, una auditoría externa parece imprescindible al inicio del nuevo período que ahora se abre.

6) Avanzar en la implantación de un sistema de control de costes o contabilidad analítica, homogéneo, operativo y comparable, cumpliendo con el requerimiento legal establecido para las universidades en la legislación vigente.

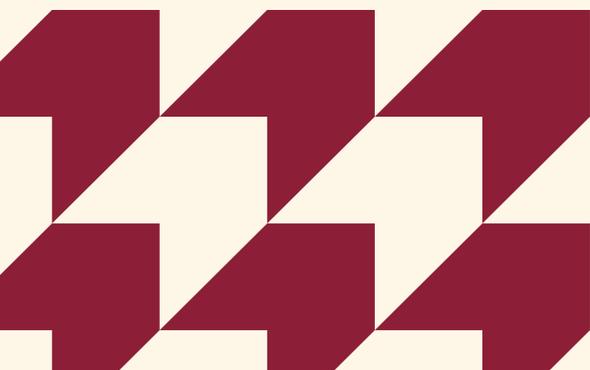
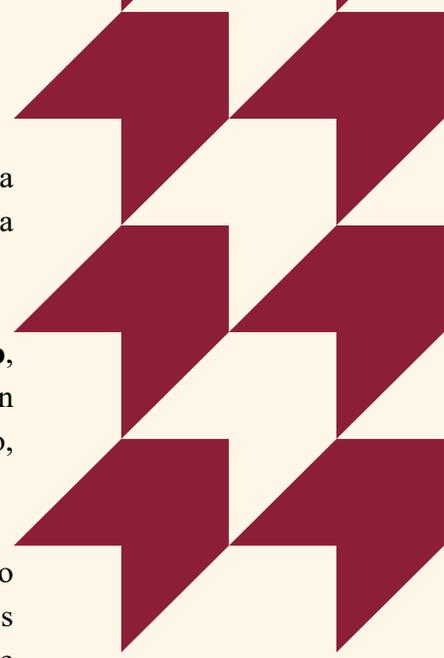
Presupuestos

1) Vincular el Plan Estratégico y los Presupuestos anuales mediante la definición clara de objetivos, actividades e indicadores, que permitan evaluar la eficacia del cumplimiento de metas estratégicas y operativas.

2) Normalizar el proceso de elaboración del anteproyecto de presupuesto, elaborando instrucciones precisas y garantizando la existencia de documentación justificativa de las partidas presupuestadas: actividades previas, criterios de cálculo, estudios o informes que respalden su contenido.

3) Continuar las negociaciones para ajustar la financiación real al Presupuesto Universitario, especialmente en lo relativo a la transferencia de la Consejería y a los ingresos por tasas y precios públicos, optimizando además el uso de remanentes de tesorería conforme a la normativa aplicable.

4) Garantizar transparencia y control permanente ante la eventualidad de un déficit estructural (estimado actualmente entre ocho y veinte millones de euros) mediante la realización de una auditoría general y un ejercicio continuo de rendición pública de cuentas en todas las actuaciones económico-financieras.



VI. INVESTIGACIÓN

La política universitaria de investigación debe orientarse a la eliminación de trabas administrativas, la consolidación del talento joven, la transparencia en la financiación y la juridificación equilibrada de los procesos, garantizando a la vez eficacia, control y seguridad jurídica.

1. Desburocratización y confianza

Es imprescindible una simplificación profunda de los procedimientos canalizadores de la investigación, eliminando todo trámite accesorio no exigido por la legislación vigente ni necesario para la seguridad jurídica.

Debe restablecerse la confianza del personal investigador en su Universidad mediante la reformulación de los procedimientos administrativos y la creación de equipos de apoyo especializados, integrados por personal técnico de gestión que pueda asumir tareas administrativas delegadas de los proyectos de investigación bajo pautas claras, previsibles y homogéneas.

Esta simplificación permitiría a los investigadores concentrarse en su labor científica, reduciendo la sobrecarga actual, y a la vez aliviaría el trabajo del PTGAS, que vería reconocida su imprescindible función con mayor eficiencia y consideración institucional.

El reforzamiento descentralizado de bibliotecas, laboratorios y espacios de investigación y su uso y ubicación razonables resultan claves en este sentido.

2. Futuro y estabilización

Deben sentarse las bases para la estabilización del personal investigador joven, mediante convocatorias competitivas y mecanismos que aseguren la continuidad de las trayectorias científicas.

Resulta prioritario recuperar la figura del contrato puente tras la finalización del contrato predoctoral, como fórmula de transición y retención del talento.

Asimismo, debe estructurarse la figura del PTGAS de acompañamiento al investigador, responsable de asesorar, guiar y coordinar todo el proceso administrativo de los proyectos, garantizando una gestión coherente y continua.

3. Transparencia y financiación

La falta de financiación de los grupos de investigación de la Universidad de Sevilla ha generado una situación insostenible que requiere una reforma estructural inmediata. Se asume el compromiso firme de establecer un sistema de financiación estable y permanente para los grupos de investigación, como ha solicitado una amplia plataforma de investigadores responsables, a la que se unió el propio candidato, que incluya:

- un porcentaje fijo del presupuesto de investigación destinado específicamente a los grupos;
- criterios objetivos de reparto de la financiación;
- sistemas claros de justificación de las ayudas;
- un órgano responsable de la gestión y seguimiento de la financiación;
- y un cronograma anual público del proceso de financiación.

Además, debe garantizarse una base de financiación estructural mínima para el mantenimiento y desarrollo de todos los grupos de investigación, especialmente los que integran investigadores jóvenes, asegurando la igualdad de condiciones con el resto de universidades públicas españolas.

4. Juridificación de los procesos

Es necesaria una revisión equilibrada de los acuerdos marco con proveedores, de conformidad con la Ley de Contratos del Sector Público, para compatibilizar transparencia y control con agilidad y eficacia.

La interpretación excesivamente rigorista de la normativa contractual ha provocado efectos contrarios a los perseguidos, generando sobrecostes administrativos, rigidez operativa y demoras injustificadas.

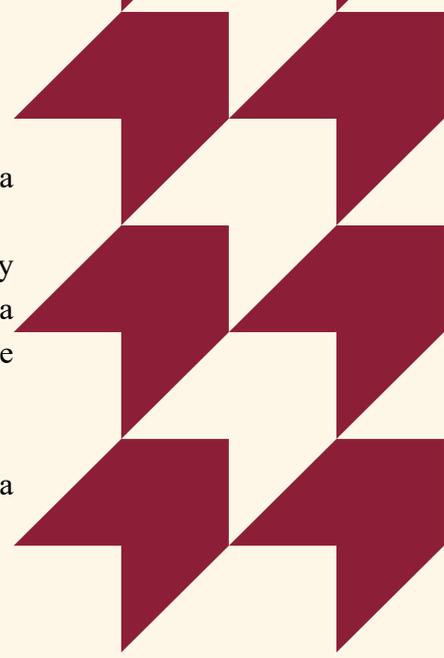
Debe promoverse una juridificación refinada y proporcional que permita al personal investigador ejecutar sus proyectos sin obstáculos innecesarios, garantizando al mismo tiempo la correcta gestión y fiscalización de los fondos públicos.

5. Institucionalidad exterior

Debe atenderse a las reclamaciones relativas al funcionamiento de las residencias universitarias y al trato dispensado a investigadores externos, asegurando condiciones adecuadas de alojamiento, servicio y acogida, acordes con el nivel institucional y científico de la Universidad de Sevilla.

6. Identidad y reconocimiento del investigador

Se habilitará una credencial institucional de investigador de la Universidad de Sevilla, con ventajas culturales, logísticas y de movilidad, destinada a reconocer y visibilizar la labor investigadora dentro y fuera de la institución, fortaleciendo el vínculo del personal investigador con la comunidad universitaria y su entorno social y cultural.



VII. TRANSFERENCIA

La política de transferencia del conocimiento debe orientarse a reforzar el vínculo entre la Universidad y su entorno económico, social y productivo, impulsando la innovación, la empleabilidad y la internacionalización. El objetivo es consolidar a la Universidad de Sevilla como un hub de innovación y transferencia, capaz de generar valor, fomentar la creación de empresas y favorecer la inserción laboral de sus egresados.

Las principales líneas de actuación son las siguientes:

- 1) Fortalecimiento de las relaciones con el tejido empresarial**, promoviendo la transferencia de conocimiento, la innovación tecnológica y la colaboración en programas de prácticas y empleabilidad de los egresados de la Universidad de Sevilla.
- 2) Participación activa en ecosistemas europeos de innovación**, integrando a la Universidad en redes internacionales de transferencia tecnológica, emprendimiento y cooperación interinstitucional.
- 3) Impulso de la innovación abierta**, fomentando la cooperación entre pymes, grandes corporaciones, universidades, centros tecnológicos, parques científicos, agencias de innovación y administraciones públicas, para el desarrollo conjunto de proyectos.
- 4) Atracción de fondos regionales, nacionales y europeos** destinados a la transferencia, tanto de forma directa desde la Universidad como mediante fórmulas de colaboración público-privada.
- 5) Internacionalización de las actividades de transferencia**, incrementando la presencia de la Universidad de Sevilla en foros internacionales y redes de cooperación que generen valor y visibilidad institucional.
- 6) Flexibilización orgánica de las Cátedras especiales de la Universidad**, dentro del marco jurídico vigente, reforzando su conexión con el entorno económico, social y productivo y la productividad interna.
- 7) Dotación en su caso de centros tecnológicos y operativos vinculados a Facultades y Escuelas**, conforme al principio de descentralización, para impulsar la investigación aplicada y el desarrollo operativo en áreas específicas (por ejemplo, en la Escuela Técnica Superior de Arquitectura), con el fin prioritario de contribuir al progreso del tejido social y económico local y global y maximizar la labor de nuestros investigadores en el entorno profesional y social.

Estas actuaciones permitirán consolidar a la Universidad de Sevilla como una referencia nacional e internacional en transferencia e innovación, generadora de proyectos, empresas y oportunidades de empleo cualificado para su comunidad universitaria.

VIII. PROFESORADO

La política de personal docente e investigador debe orientarse a la estabilidad, la profesionalización y la modernización de la carrera académica, garantizando procesos transparentes, una gestión eficiente y una mejora real de las condiciones laborales del profesorado.

Las actuaciones se estructuran en cuatro grandes bloques:

1. Creación de la Unidad de Asesoramiento y Desarrollo Profesional del PDI

Se trata de una medida estratégica destinada a acompañar al profesorado en todas las etapas de su carrera académica, ofreciendo apoyo personalizado en materia de formación, acreditaciones, promoción y liderazgo.

Acciones:

a) Asesoramiento individualizado para acreditaciones, sexenios y promoción interna, que puede hilarse con la labor realizada por los especialistas de nuestra Red de Bibliotecas.

b) Programas de formación continua en metodologías activas, liderazgo y competencias digitales.

c) Refuerzo del Área de Personal Docente para una atención más ágil y cercana.

d) Promoción de la igualdad y la conciliación en el desarrollo profesional del PDI.

2. Nueva Normativa de Dedicación Docente Flexible y Equilibrada

Su finalidad es garantizar un equilibrio real entre docencia, investigación y gestión, reconociendo la diversidad de perfiles del profesorado y fomentando su bienestar laboral, asegurando un marco que potencie el desarrollo armónico de la investigación y la expresión de las diversas sensibilidades pedagógicas.

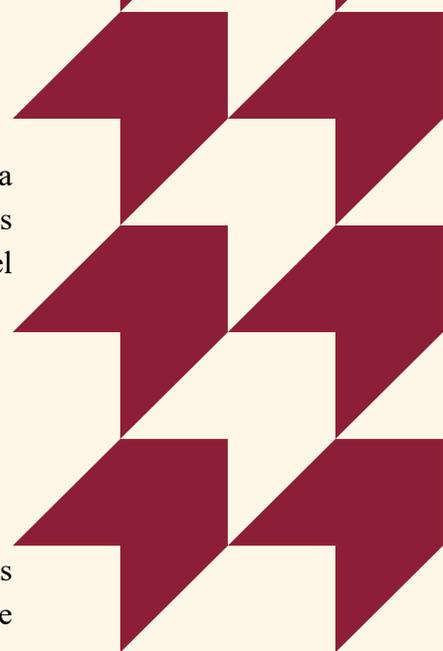
Acciones:

a) Adaptación progresiva de la carga docente según edad o circunstancias personales, favoreciendo la conciliación y los entornos saludables.

b) Inclusión efectiva de la innovación docente, la tutorización y la formación en el cómputo docente.

c) Aplicación de coeficientes correctores por tipo de docencia y ratio de alumnado.

d) Establecimiento de incentivos vinculados a la participación en programas de salud y bienestar universitario.



3. Plan de Estabilización y Concursos Digitalizados del PDI

El objetivo es agilizar los procesos de promoción y estabilización del profesorado, garantizando su transparencia, trazabilidad y equidad, y reduciendo la precariedad estructural.

Acciones:

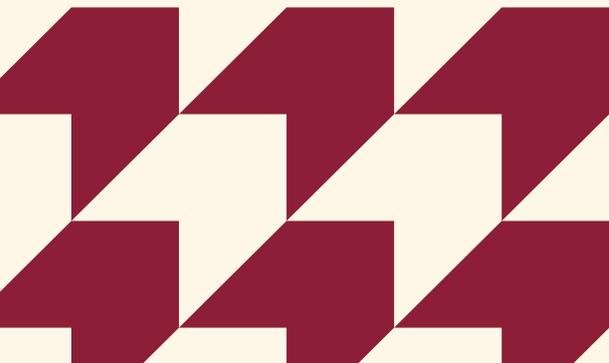
- a) Implantación de concursos digitalizados con seguimiento público y trazabilidad.
- b) Incorporación, cuando sea necesario, de entrevistas específicas por área de conocimiento.
- c) Publicación del estado de las plazas y de los calendarios de convocatorias.
- d) Creación de un registro unificado de carrera académica, interoperable con ORCID y CVN.
- e) Desarrollo de un Plan de Estabilización del PDI laboral conforme a la LOSU y a la Ley 20/2021.

4. Sistema Digital Integrado de Planificación y Asignación Docente (POD)

Su finalidad es simplificar la gestión docente, reducir la burocracia y mejorar la coordinación entre departamentos y centros.

Acciones:

- a) Desarrollo de una plataforma digital única para planificar docencia, horarios e incidencias.
- b) Acceso en tiempo real para departamentos y Vicerrectorado.
- c) Publicación anual de informes de carga docente por departamento.
- d) Eliminación de formularios redundantes y creación de una ventanilla única administrativa.



ACCIONES DE GOBIERNO PARA EL VICERRECTORADO DE PROFESORADO

El Vicerrectorado de Profesorado tendrá como finalidad alinear sus políticas con las demandas reales del Personal Docente e Investigador (PDI), detectadas a través de los distintos análisis y consultas institucionales.

Entre las principales preocupaciones identificadas destacan la sobrecarga burocrática, el desequilibrio entre docencia e investigación, la falta de conciliación y bienestar laboral, la lentitud de los procesos administrativos y de promoción, la escasa valoración institucional de la docencia y la deficiente comunicación entre los departamentos y el Vicerrectorado.

Para dar respuesta a estas cuestiones, este equipo propone un conjunto de medidas orientadas a:

-Promover un modelo de dedicación equilibrado y flexible, que reconozca de forma efectiva todas las funciones académicas y facilite la conciliación personal y profesional.

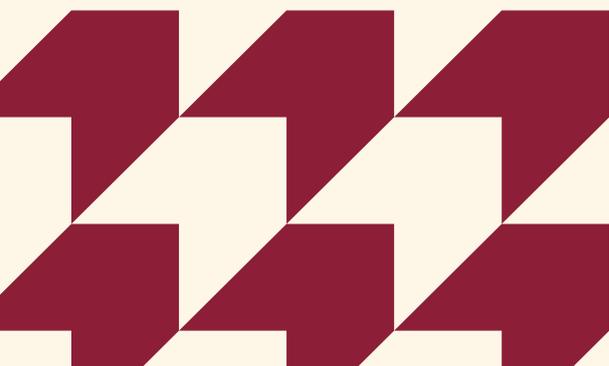
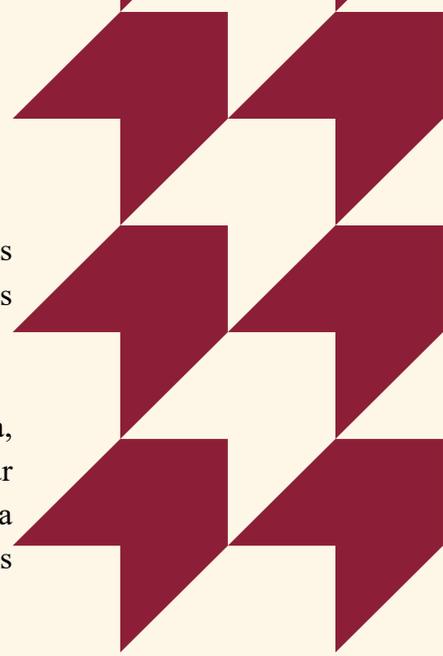
-Reducir la burocracia y simplificar los procesos administrativos, mediante la digitalización, la transparencia y la creación de unidades de apoyo al profesorado.

-Combatir la precariedad y agilizar la carrera académica, impulsando procesos de estabilización, concursos trazables y sistemas de evaluación más justos e integrales.

-Garantizar la equidad en la distribución de la carga docente y mejorar la comunicación institucional a través de herramientas digitales transparentes y colaborativas.

-Optimizar la planificación docente, eliminando tareas redundantes, fomentando la coordinación entre titulaciones y consolidando una gestión participativa y eficiente.

En conjunto, este Vicerrectorado aspira a revalorizar la función docente, fortalecer el desarrollo profesional del PDI y consolidar un entorno universitario más justo, equilibrado y humano, en el que la excelencia académica avance de la mano del bienestar y la sostenibilidad institucional.



Ejes de actuación:

Las acciones de gobierno se estructuran en cuatro ejes principales:

-los dos primeros, centrados en la mejora de las condiciones y del desarrollo profesional del PDI;

-los dos últimos, orientados a optimizar la planificación, la gestión y la comunicación entre el Vicerrectorado y los departamentos.

1. Régimen de dedicación del PDI

Problema principal: Desequilibrio entre docencia e investigación, sobrecarga burocrática y falta de reconocimiento institucional de la labor docente.

Propuesta clave: Creación de un modelo de dedicación flexible y personalizado que reconozca integralmente todas las funciones del profesorado (docencia, investigación, transferencia, innovación y gestión), garantizando un equilibrio real y sostenible entre ellas.

Actuaciones principales:

a) Aprobación de una nueva Normativa de Dedicación Docente, con medidas efectivas de conciliación y reducción progresiva de carga según edad o circunstancias personales.

b) Aplicación de ratios y coeficientes correctores en función de la relación profesor/alumno y del tipo de actividad, asegurando una distribución equitativa y objetiva de la carga docente.

c) Conciliación y bienestar laboral: reconocimiento de reducciones por edad o cuidados y garantía del **derecho efectivo a la desconexión digital**.⁴

d) Integración de la tutorización de trabajos fin de estudios y prácticas en el cómputo docente del mismo curso académico, como parte del reconocimiento de la labor tutorial.

e) Creación de incentivos asociados al régimen de dedicación, vinculados a la participación en programas universitarios de salud y cultura, orientados al bienestar integral del profesorado.

f) Ajuste de la jornada laboral a 35 horas semanales, en coherencia con las demandas del personal universitario y con los criterios aplicados en otras administraciones públicas.

4. Art. 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales.

2. Política de Personal Docente e Investigador y Desarrollo Profesional

Problema principal: precariedad, lentitud en la carrera académica y percepción de falta de transparencia en los procesos de promoción.

Propuesta clave: creación de una Unidad de Asesoramiento y Desarrollo Profesional del PDI, que integre carrera, evaluación, formación y promoción académica, junto con el refuerzo del Área de Personal Docente.

Actuaciones principales:

- a) **Puesta en marcha de un Plan de Estabilización del PDI laboral**, con procedimientos transparentes, justos y trazables, que aborde la inestabilidad estructural.
- b) **Implantación de concursos ágiles y en su caso digitalizados**, con seguimiento en tiempo real del estado de las plazas mediante un sistema transparente y público.
- c) **Creación de un registro unificado de carrera académica**, interoperable con ORCID y CVN, que reconozca los méritos y la trayectoria profesional.
- d) **Reconocimiento y equiparación de los cargos de gestión y liderazgo académico** respecto de las restantes universidades andaluzas.
- e) **Puesta en marcha de un Plan Integral de Formación y Desarrollo**, con programas de formación continua en metodologías activas, liderazgo, sostenibilidad, innovación educativa y competencias digitales.

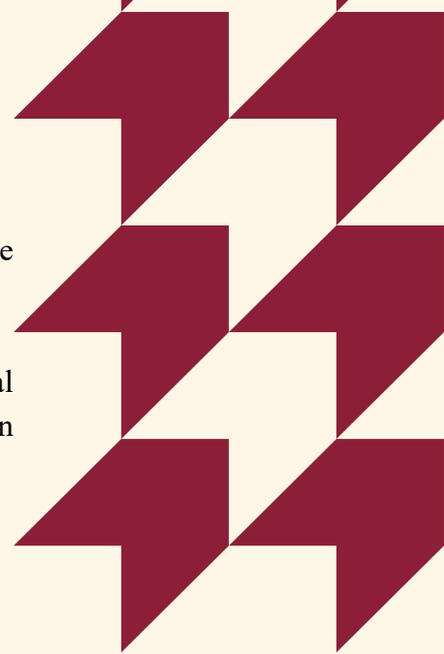
3. Planificación y Organización Docente (POD)

Problema principal: carga administrativa excesiva, falta de coordinación entre titulaciones y escaso reconocimiento institucional.

Propuesta clave: desarrollo de un Sistema Centralizado de Planificación Docente Digital, que automatice la gestión, optimice la distribución de carga y reduzca la burocracia, atendiendo a las demandas del profesorado sobre la gestión ineficiente y el exceso de papeleo.

Actuaciones principales:

- a) **Mejora del Reglamento de Elaboración de los Planes de Asignación de Profesorado**, considerando las circunstancias personales del PDI y los criterios de conciliación familiar y cuidado de mayores, favoreciendo un debate transparente en el seno del profesorado sobre los actuales criterios de asignación como elemento clave de perfeccionamiento.
- b) **Digitalización integral** de la planificación docente, con acceso en tiempo real para departamentos y centros.
- c) **Simplificación administrativa** mediante eliminación de formularios redundantes, ventanilla única y plantillas institucionales unificadas.



4. Asignación de Profesorado en los Departamentos

Problema principal: desigualdad en la carga docente y falta de flexibilidad ante incidencias o necesidades sobrevenidas.

Propuesta clave: implantación de un Sistema Digital Integrado de Asignación Docente, con criterios unificados, alertas automáticas y gestión transparente, que elimine la percepción de arbitrariedad y refuerce la coordinación interdepartamental.

Actuaciones principales:

a) Sustituciones rápidas y flexibles, con apoyo administrativo que garantice agilidad, equidad y cumplimiento del encargo docente.

b) Definición de criterios institucionales unificados de asignación docente, consensuados con los departamentos y comunicados a todo el PDI.

c) Publicación anual de informes de carga docente por departamento, como medida de transparencia y rendición de cuentas.

d) Integración de datos (docencia, carga, permisos y dedicación) en una plataforma única que elimine duplicidades y errores administrativos.

5. Programa de Desprecarización de la Plantilla

Esta candidatura asume las reivindicaciones del colectivo universitario **Precarius**, que agrupa al profesorado en situación de precariedad dentro de la Universidad.

Principios generales:

1) Aplicación efectiva del principio de “igual trabajo, igual salario”.

2) Establecimiento de condiciones laborales equitativas y reconocimiento de méritos e incentivos conforme a la legislación vigente.

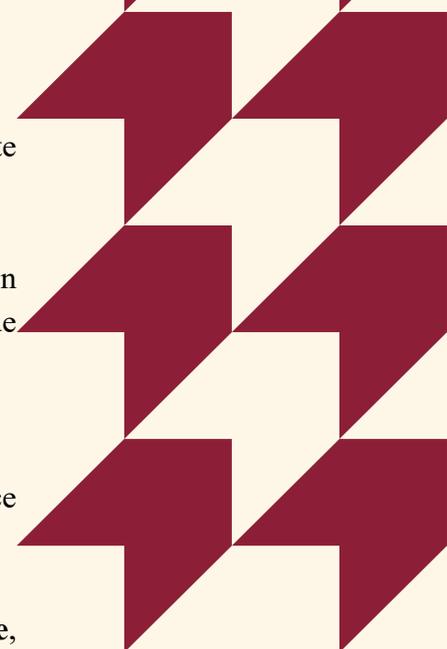
Actuaciones principales:

a) La dedicación a tiempo completo de los **Profesores Sustitutos (PS)** deberá fijarse en **180 horas anuales**, considerando tiempo parcial como proporcional al mismo estándar.

b) Para los **PS a tiempo parcial**, incremento de horas de preparación, coordinación y corrección, aumentando así su retribución.

c) Reconocimiento de **complementos investigadores** para los PS con méritos suficientes, y abono de **trienios** al Personal Investigador (PI) temporal.

d) Cumplimiento de la **Sentencia del Tribunal Supremo 1760/2024**, con el **pago retroactivo de complementos docentes, investigadores y autonómicos** al PDI laboral temporal, con intereses de demora.



e) Garantía de **continuidad docente durante al menos tres años**, conforme a la práctica de estabilidad prevista estatutariamente.

f) Ajuste de la docencia del **Profesorado Ayudante Doctor (PAYD) a 180 horas anuales**, compensando a quienes superaron esa carga desde la entrada en vigor de la LOSU, mediante una **bolsa de reducción docente** aplicable dentro de los tres cursos siguientes.

g) Eliminación de la **reducción salarial del 20 %** por estancias superiores a tres meses y autorización de estancias para PS conforme a los Estatutos universitarios.

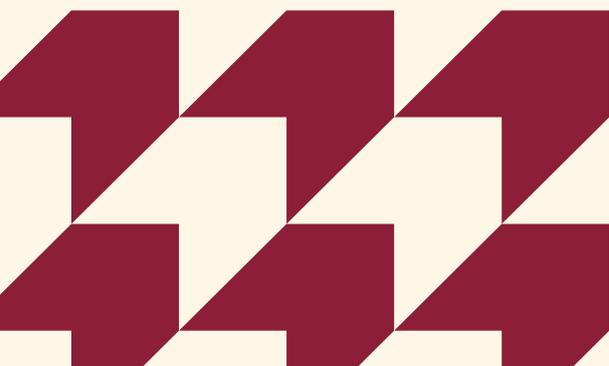
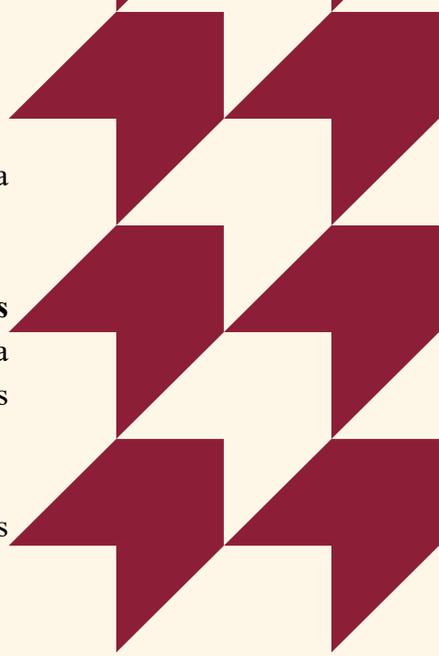
h) **Agilización de los procedimientos** de las bolsas de PS y PAYD, reducción de tasas de participación y simplificación administrativa.

i) Resolución de los **procesos judiciales abiertos por Bareprof** mediante acuerdos favorables y aplicación efectiva de las **promociones previstas en el Convenio Colectivo**.

j) Creación de una **mesa de trabajo para un Plan de Estabilización** del PI posdoctoral y mejora de la transparencia en la organización del personal docente.

k) **Actualización de la información institucional del PDI** en los portales universitarios, eliminando referencias obsoletas y adaptando los contenidos a la LOSU.

l) **Reestructuración del baremo y actualización de Bareprof** conforme a la LOSU, garantizando coherencia y equidad en los procesos de evaluación y promoción.



IX. DOCENCIA Y ESTUDIANTES

La política docente debe orientarse, desde el respeto absoluto a la libertad de cátedra, hacia una docencia innovadora y de calidad real, basada en la excelencia académica, la participación activa y la atención al estudiantado, evitando que los mecanismos de calidad formales desplacen la esencia del proceso educativo.

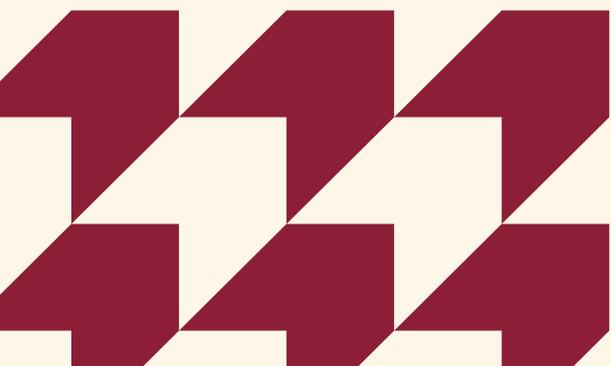
Principales líneas de actuación

- 1. Incentivar el uso de metodologías activas y sistemas de evaluación formativa**, que promuevan la participación del estudiantado y el aprendizaje significativo.
- 2. Reducir la ratio profesor-estudiante** en los grados con mayor masificación, mejorando la calidad docente y la atención personalizada.
- 3. Revisar integralmente el calendario académico vigente**, incluidas las fechas de las diversas convocatorias de examen, mediante un proceso de diálogo con los centros y la participación de todos los sectores implicados, especialmente el estudiantado.
- 4. Revalorizar la figura del profesorado emérito**, facilitando su incorporación efectiva a la actividad universitaria y garantizando que su presencia no interfiera en los procesos de renovación ni en las oportunidades de promoción del PDI.
- 5. Replantear los mecanismos de selección del profesorado** en todas sus figuras contractuales (Profesor Ayudante Doctor, Profesor Permanente Laboral, entre otras), asegurando transparencia, coherencia y objetividad.
- 6. Evaluar el impacto de los programas de captación de talento** en la docencia reglada y su adecuación a las necesidades reales del sistema universitario.
- 7. Dotar a los centros de personal técnico especializado** en materia de Sistema de Garantía de la Calidad, que permita una gestión más eficiente y autónoma.
- 8. Simplificar los procedimientos internos** asociados a dicho sistema, ampliando los márgenes temporales y reduciendo la carga burocrática.
- 9. Desarrollar mecanismos y herramientas de apoyo** que atiendan las necesidades de alojamiento del estudiantado, especialmente para quienes se trasladan desde fuera de Sevilla, con un programa de apoyo económico, mediante el empleo de recursos propios y la negociación con las instituciones.



Medidas complementarias dirigidas al estudiantado

- 1. Fomentar y financiar las asociaciones y agrupaciones estudiantiles,** garantizando su autonomía de gestión y su papel activo en la vida universitaria.
- 2. Habilitar espacios de estudio de 24 horas y zonas de descanso y esparcimiento dignas** en todos los campus, extensibles al personal universitario, incluyendo áreas equipadas para quienes traigan su propia comida.
- 3. Impulsar, en colaboración con las instituciones locales y autonómicas, una política de apoyo real a la residencia de estudiantes no sevillanos,** mediante ayudas y becas específicas que garanticen condiciones adecuadas para el desarrollo de sus estudios en la Universidad de Sevilla.



X. PERSONAL DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PTGAS)

La mejora de las condiciones del Personal de Gestión, Administración y Servicios constituye una prioridad estructural para el funcionamiento eficaz de la Universidad de Sevilla. Es necesario abordar de forma urgente y decidida los problemas que afectan a este colectivo, garantizando estabilidad, reconocimiento y desarrollo profesional.

Líneas de actuación prioritarias

- 1. Diseñar un programa de reposición equilibrado**, ajustado a las necesidades reales derivadas del envejecimiento de la plantilla, evitando el uso excesivo de empresas externas y la paralización de las bolsas de trabajo.
- 2. Desarrollar un Plan de carrera profesional pautado, previsible y equilibrado**, que elimine dilaciones injustificadas en los procesos de ascenso de categoría.
- 3. Aplicar políticas efectivas de desprecuarización**, especialmente en los sectores más vulnerables del personal.
- 4. Recuperar el abono de los trienios al PTGAS funcionario**, conforme a la Ley de Función Pública de Andalucía, y estudiar la creación de un complemento salarial por decenios destinado a reconocer logros extraordinarios alcanzados cada diez años.
- 5. Garantizar la protección de la Acción Social**, evitando el agotamiento prematuro de las partidas presupuestarias y asegurando que el personal reciba las prestaciones que le correspondan.
- 6. Impulsar medidas reales de conciliación familiar y laboral**, con atención específica a la flexibilidad horaria y la adaptación de turnos.
- 7. Atender las circunstancias del personal de mayor edad o con situaciones especiales**, mediante adaptaciones funcionales y programas de apoyo individualizado.
- 8. Desarrollar progresivamente el teletrabajo**, dentro de un marco equilibrado que identifique las funciones susceptibles de realizarse en modalidad no presencial, garantizando productividad y derecho a la desconexión digital.
- 9. Rediseñar la cobertura del turno de tarde**, adaptando los recursos humanos a las necesidades reales de cada servicio.
- 10. Proteger y recuperar oficios tradicionales** esenciales para el mantenimiento y la identidad de la Universidad (herrero, pintor, jardinero, entre otros), asegurando su reposición y continuidad.
- 11. Adaptar las condiciones laborales** de aquellos trabajadores que hayan sufrido lesiones o limitaciones físicas, favoreciendo su reincorporación y desempeño en entornos compatibles con su situación.

XI. INTERNACIONALIZACIÓN

La internacionalización constituye una dimensión estratégica esencial para el desarrollo académico, científico, cultural y social de la Universidad de Sevilla. Debe abordarse como un proceso transversal que impregne la docencia, la investigación, la transferencia y la gestión, convirtiéndose en un elemento distintivo de identidad institucional.

Enfoque general

1) Integrar la internacionalización y la cultura como dimensión estructural de la Universidad, incluyéndolas de forma explícita en los distintos planes propios.

2) Favorecer la incorporación de la dimensión internacional y cultural en los planes de estudio, con carácter innovador y pionero a nivel global.

3) Consolidar a la Universidad de Sevilla como referente nacional e internacional, con liderazgo conceptual y estratégico en materia de internacionalización universitaria.

Medidas concretas

1. Incrementar la divulgación de la oferta, convocatorias y oportunidades de internacionalización mediante recursos digitales dinámicos y la organización de encuentros, jornadas y eventos tanto institucionales como con entidades públicas y privadas.

2. Simplificar los procedimientos internos y los convenios para facilitar la creación de títulos conjuntos internacionales (Grado, Máster y Doctorado), convirtiendo esta oferta en un valor diferencial de la Universidad.

3. Revisar y diversificar la estructura del Instituto de Idiomas, otorgándole un papel más relevante dentro de la vida académica.

4. Promover allí donde sea posible, respetando la identidad de los centros, la impartición de asignaturas en otros idiomas en los planes de estudio de Grado, con el objetivo de que el estudiantado curse al menos 6 ECTS en otra lengua sin aumento de carga lectiva, o participe en programas de movilidad como Erasmus.

5. Establecer un servicio de traducción y revisión lingüística de alta calidad para el PDI, aplicable a publicaciones, convocatorias, materiales didácticos y otros documentos académicos.

6. Proteger y reconocer la movilidad del personal universitario (PDI y PTGAS), facilitando las adaptaciones necesarias en la planificación docente y garantizando que no se vea afectada la calidad formativa del estudiantado.

7. Ampliar las posibilidades de movilidad del PSI y otras figuras temporales, eliminando el límite máximo actual de 15 días.

8. Crear una Oficina de Acogida y Partida profesionalizada y multilingüe, con personal especializado en visados, alojamiento, billetes y trámites administrativos, que atienda al personal y estudiantado entrante y saliente, reforzando la atracción de talento y la proyección internacional.



9. Permitir la adquisición directa de billetes y gastos de movilidad, sin intermediarios obligatorios. En caso de utilizar agencias, ampliar la lista de entidades homologadas a un mínimo de 20, superando la restricción actual a dos agencias en el Acuerdo Marco.

10. Crear un programa de captación de fondos para movilidad internacional, eliminando las barreras económicas que limitan la participación en programas como Erasmus y otros.

11. Modificar el sistema de abono de ayudas de movilidad, garantizando al menos el pago del 50 % antes del inicio de la actividad y el 50 % restante durante su desarrollo, evitando retrasos innecesarios.

12. Facilitar y simplificar los acuerdos de movilidad y el reconocimiento de créditos de los estudiantes que cursen estudios en el extranjero, permitiendo adaptaciones flexibles ante incorporaciones tardías por calendario académico.

13. Establecer políticas de equidad global reforzando la cooperación al desarrollo como parte inseparable de la internacionalización:

a) Integrarla en los planes, proyectos y actividades de movilidad, investigación, innovación docente y transferencia.

b) Impulsar la transformación de la Oficina de Cooperación en un Centro de Investigación en Cooperación al Desarrollo, con funciones de seguimiento, impulso y asesoramiento.

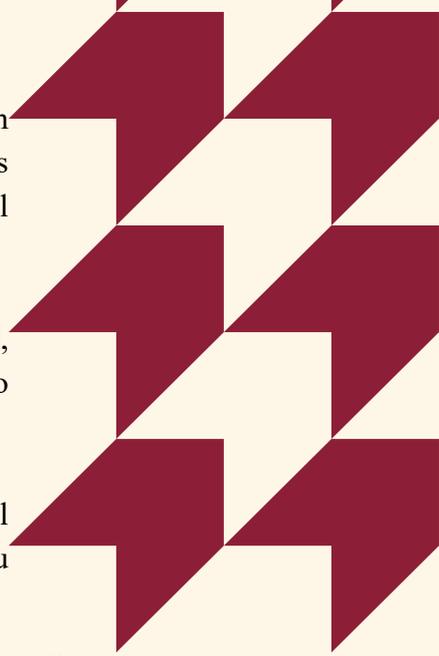
14. Equiparar los proyectos de cooperación al desarrollo con los de investigación, innovación docente o transferencia en la valoración curricular del profesorado y en las convocatorias de ayudas, contratación y evaluación, promoviendo su reconocimiento ante la ANECA, la ACCUA y otras agencias.

15. Dinamizar la Oficina de Proyectos Internacionales y el programa Ulyseus, acercándolos a la comunidad universitaria con un enfoque renovado y modernizador.

16. Fomentar la creación de cátedras de impacto internacional con empresas, asociaciones, instituciones y organismos públicos o privados, como la propuesta de una Cátedra sobre el Sáhara Occidental.

17. Impulsar un programa de acogida y ayuda humanitaria para académicos internacionales que sufran violaciones de derechos humanos, amenazas graves o se encuentren en situación de refugio, permitiendo su estancia temporal en la Universidad de Sevilla (así, en Gaza).

18. Reconocer de forma más significativa la experiencia internacional en las convocatorias y procesos de promoción interna del personal universitario.

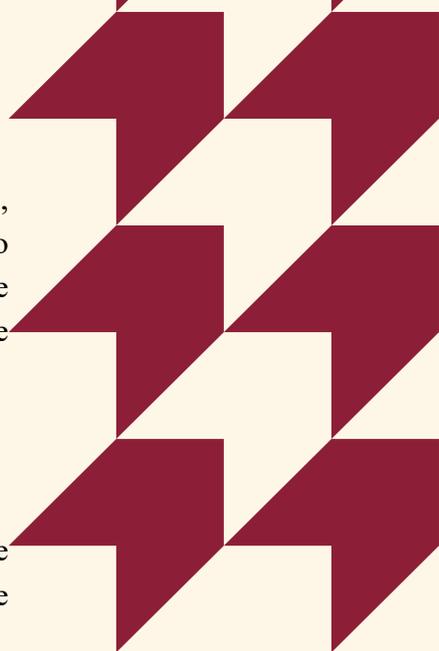


XII. CULTURA

La Universidad de Sevilla debe consolidarse como un referente cultural abierto, inclusivo y descentralizado, que potencie la creatividad, la participación y el diálogo entre la comunidad universitaria y la sociedad. La política cultural debe concebirse como un elemento esencial de la identidad institucional y del compromiso público de la Universidad.

Medidas propuestas

- 1. Ampliar la divulgación de la oferta cultural** y de las convocatorias mediante recursos digitales accesibles y dinámicos, así como mediante encuentros y eventos de carácter público y privado.
- 2. Acercar el CICUS y su programación a toda la comunidad universitaria**, especialmente al estudiantado, sin percepciones elitistas y alineando su actividad con la realidad social y contemporánea.
- 3. Impulsar la conversión del CICUS en un motor cultural de vanguardia**, más participativo, transparente y con mayor impacto dentro y fuera del ámbito universitario.
- 4. Descentralizar la oferta cultural**, evitando la concentración de actividades en la sede principal y extendiendo la programación (teatro, música, exposiciones, conferencias, etc.) a todos los campus y centros, con especial atención a aquellos con menor acceso cultural, facilitando que los centros puedan desarrollar su propia política cultural de acuerdo con su identidad, prioridades y sensibilidad .
- 5. Fomentar la creación de residencias artísticas y proyectos culturales participativos**, que impulsen la creatividad, la colaboración y la proyección social de la Universidad.
- 6. Integrar la dimensión cultural en los planes de estudio**, favoreciendo la conexión entre la programación universitaria (especialmente la del CICUS) y las actividades académicas, mediante prácticas y proyectos vinculados a la gestión y producción cultural.
- 7. Establecer tarifas gratuitas para la comunidad universitaria** (estudiantes, PDI y PTGAS) y precios reducidos para el público general, promoviendo la accesibilidad y la participación.
- 8. Formalizar convenios de colaboración con otros centros culturales de la ciudad**, con el objetivo de ofrecer beneficios exclusivos (económicos y participativos) a la comunidad universitaria.
- 9. Facilitar el acceso a los fondos patrimoniales de la Universidad**, mediante visitas guiadas, señalización adecuada y mapas de localización de las obras, preservando por encima de todo el normal desarrollo de las actividades académicas.
- 10. Diversificar y ampliar las visitas guiadas**, incluyendo recorridos temáticos y adaptados a distintos públicos, respetando siempre el normal funcionamiento de las actividades académicas.
- 11. Impulsar la catalogación y promoción del patrimonio inmaterial** de la Universidad, como elemento clave para la preservación y difusión de su identidad institucional.



12. Consolidar criterios de calidad y apoyo al PDI en la Editorial Universidad de Sevilla, fomentando publicaciones de excelencia y de carácter innovador.

13. Garantizar la independencia y rotación de las comisiones evaluadoras en convocatorias y procesos de selección de originales de la Editorial, asegurando objetividad y pluralidad.

14. Impulsar la renovación y modernización de las páginas web institucionales para mejorar su uso, respetando en la esfera de facultades y escuelas la identidad de cada centro.

15. Desarrollar una plataforma digital de contenidos culturales, con retransmisión en streaming y archivo de materiales relevantes (conferencias, debates, exposiciones), garantizando el acceso universal.

16. Fomentar la creación de cátedras de impacto cultural con empresas, asociaciones e instituciones públicas o privadas, que fortalezcan la interacción entre universidad y sociedad.

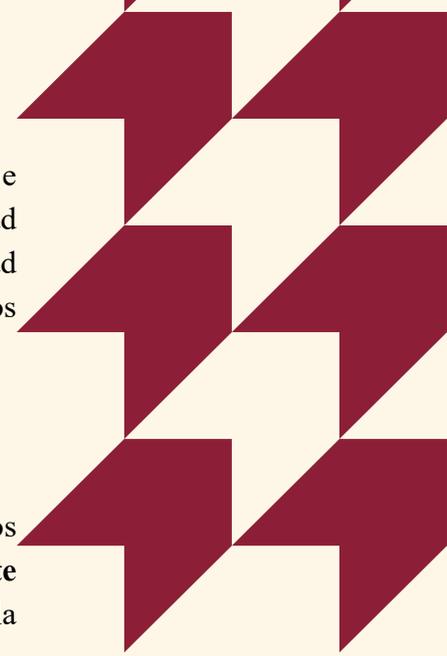
17. Impulsar un efectivo programa de acogida y ayuda humanitaria para artistas y profesionales de la cultura en riesgo (así, en Gaza), permitiendo su estancia temporal en la Universidad de Sevilla como espacio de protección, creación y libertad.

XIII. ACCIÓN SOCIAL

La acción social de la Universidad de Sevilla debe configurarse como un eje transversal de su compromiso con la justicia, la igualdad y la responsabilidad institucional. Este ámbito ha de fortalecer la cohesión interna de la comunidad universitaria y su implicación activa con los problemas sociales y humanitarios contemporáneos.

Medidas propuestas

- 1. Promover un debate institucional y sostenido** con los organismos competentes para **abordar el problema del acceso a una vivienda digna por parte del estudiantado**, una situación cada vez más grave que incide directamente en la igualdad de oportunidades y en la calidad del entorno universitario.
- 2. Revisar las resoluciones y procedimientos jurídicos** abiertos por o contra la Universidad, impulsando una **política de actuación favorable hacia los colectivos más vulnerables**, entre ellos el profesorado pendiente de percibir complementos retributivos y el estudiantado que denuncia acoso académico o participa en manifestaciones legítimas.
- 3. Expresar apoyo institucional al estudiante enjuiciado por la represión de la acampada en el edificio de la Fábrica de Tabacos**, mediante una **Declaración institucional** y una **reunión rectoral** que respalde el derecho a la libertad de expresión y protesta pacífica.
- 4. Impulsar una Declaración de repulsa por el genocidio en Gaza**, primero a nivel andaluz y posteriormente en el ámbito nacional, acompañada de **acciones concretas de solidaridad y sensibilización**.
- 5. Poner en marcha un Programa de Apoyo al Pueblo Palestino**, que incluya actividades de colaboración y la concesión de **entre 50 y 100 becas** para estudiantes palestinos que deseen iniciar, continuar o retomar sus estudios en la Universidad de Sevilla, así como la incorporación de profesorado visitante palestino, en condiciones equiparables a las establecidas para el profesorado ucraniano, y negociar con las instituciones su impulso con recursos adicionales a los recursos propios.
- 6. Suspender las relaciones institucionales con universidades y centros de investigación del Estado de Israel**, siguiendo el ejemplo de otras universidades públicas españolas, revisando los acuerdos con entidades relacionadas, todo ello dentro del marco jurídico vigente y con absoluta transparencia.
- 7. Crear una Cátedra del Sáhara**, dedicada al estudio, difusión y debate sobre la situación política, social y humanitaria del pueblo saharauí, con enfoque académico y de cooperación internacional.
- 8. Reformular el papel del Centro de Formación Permanente (CFP)**, diversificando su oferta formativa más allá de las cinco tipologías actuales. El CFP deberá ampliar su catálogo con programas innovadores de alta calidad, diseñados y dirigidos por el profesorado proponente, para convertirse en un motor de atracción académica y cultural, mediante la organización de congresos, conferencias y encuentros que refuercen la proyección social y educativa de la Universidad.
- 9. Potenciar la presencia de la Universidad en los colectivos más desfavorecidos de nuestro entorno**, a través de los Programas de Cultura, sistema de prácticas y clínicas legales y programas de colaboración.



XIV. INFRAESTRUCTURAS

La Universidad de Sevilla dispone de un patrimonio histórico, cultural e inmobiliario de extraordinario valor y diversidad, que la sitúa, junto a la Universidad de Granada, como una de las instituciones universitarias más antiguas y con mayor riqueza patrimonial de España. Ambas, fundadas en el siglo XVI y anteriores a la configuración jurídica de la Comunidad Autónoma, son titulares de un número significativo de inmuebles propios, lo que refuerza su singularidad y autonomía institucional.

Líneas de actuación prioritarias

1. Elaborar un Plan Integral de Mantenimiento de Infraestructuras, que actualice de forma exhaustiva el estado de todos los inmuebles y sus elementos, garantizando la conservación, seguridad y funcionalidad del patrimonio universitario.

2. Optimizar los recursos y eliminar despilfarros en la adquisición, mantenimiento y distribución de materiales, asegurando un uso eficiente de los fondos públicos.

3. Equilibrar las asignaciones de material e inversión conforme a las necesidades reales de cada centro y dependencia, aplicando criterios objetivos de proporcionalidad y transparencia.

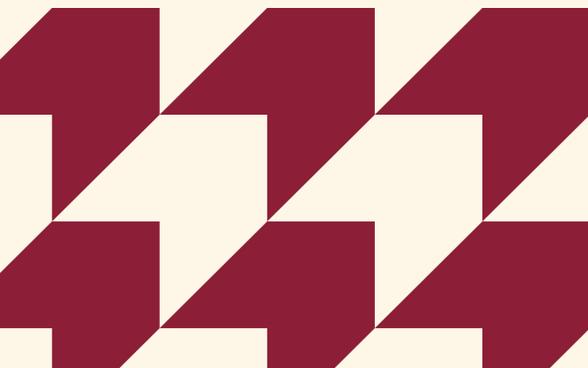
4. Descentralizar la planificación y ejecución de inversiones en infraestructuras, incorporando a los centros en la definición de prioridades y evitando adquisiciones insuficientes o innecesarias.

5. Garantizar la finalización transparente de las obras en curso, como la de la Escuela Politécnica Superior en La Cartuja, y emprender aquellas obras urgentes y largamente demandadas.

a) Entre ellas, destaca la dotación de una nueva sede para la Facultad de Medicina, digna y adecuada a sus necesidades docentes, formativas e investigadoras.

b) Deben abordarse asimismo, en los planos decisorios y operativos, las situaciones pendientes de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica y de la Facultad de Farmacia, que requieren una reorganización funcional de sus espacios docentes e investigadores, siempre de acuerdo con los centros.

6. Evaluar y rediseñar las disfunciones derivadas del distanciamiento físico entre espacios docentes e investigadores, como ocurre en los ámbitos de las Ciencias del Deporte o Química, mediante planes realistas, equilibrados y sostenibles que faciliten el trabajo conjunto del personal docente e investigador.



XV. ALGUNOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS GRAVES

1) Acuerdos marco

La puesta en marcha de los Acuerdos Marco ha generado múltiples disfunciones en la actividad universitaria, especialmente en el ámbito de la investigación, que hacen necesaria la adopción de medidas alternativas de racionalización de la contratación pública, con el fin de superar las mecánicas actuales, excesivamente rígidas y lastrantes.

Según los informes de fiscalización de la Cámara de Cuentas de Andalucía, la Universidad de Sevilla ha recurrido de forma excesiva y anómala al contrato menor, alcanzando entre 2019 y 2021 (periodo correspondiente a la pandemia) un porcentaje medio superior al 90 %, llegando incluso al 95 % en algún ejercicio. Este instrumento, concebido como excepcional para contratos de cuantía reducida (inferior a 15.000 € en servicios y suministros y a 40.000 € en obras), se ha generalizado indebidamente.

La respuesta adoptada fue la aprobación de los Acuerdos Marco, con el objetivo de homogeneizar la contratación con proveedores. No obstante, su aplicación ha demostrado ser demasiado rígida y poco adaptada a las necesidades cambiantes, especialmente en servicios y suministros tecnológicos, donde los proveedores seleccionados no siempre pueden satisfacer la demanda.⁵

Para resolver estas limitaciones, la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP) contempla los Sistemas Dinámicos de Adquisición (SDA),⁶ mecanismos más flexibles que permiten la incorporación continua de nuevos contratistas siempre que cumplan los requisitos exigidos. Su aplicación requiere tramitación electrónica íntegra, lo que demanda inversión y capacitación técnica que no todos los órganos de contratación poseen. La Universidad de Sevilla debe destinar los recursos necesarios para su puesta en marcha en vez de redirigirlos a objetivos menores o despilfarrarlos en actuaciones inútiles o viajes masivos de nulo resultado institucional.

Además de los SDA, existen otras alternativas de racionalización que la Universidad debe valorar, como:

a) las centrales de compras, que actúan como gestores centralizados para varias entidades públicas, incluso interuniversitarias;⁷ y

b) los sistemas de homologación de proveedores, utilizados por algunas administraciones para seleccionar previamente empresas que cumplen requisitos técnicos y financieros, generando registros de proveedores homologados sin necesidad de licitación individual para cada adquisición.

5. Cfr. arts. 219 a 222 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en adelante LCSP.

6. Regulados en los arts. 223 a 226 de la LCSP.

7. Art. 227 LCSP.

2) Pérdida de competencias del Consejo de Departamento

La Resolución Rectoral de 20 de abril de 2022⁸ supuso la pérdida de competencias del Consejo de Departamento en la determinación de áreas de conocimiento afines, centralizando decisiones que hasta entonces se adoptaban de forma autónoma.

En el caso del área de Didáctica de las Matemáticas, esta medida ha resultado especialmente inadecuada, por los motivos expresados literalmente por el departamento afectado:

a) Inadecuación de la agrupación de áreas afines. El área de Didáctica de la Matemática difiere sustancialmente de otras didácticas específicas (Lengua, Música, Ciencias Sociales, etc.), con marcos teóricos y metodológicos propios. Su agrupación artificial compromete la coherencia académica y la idoneidad de los procesos de selección de profesorado.

b) Pérdida de autonomía académica. Hasta 2022, la definición de áreas afines correspondía a los Consejos de Departamento, órganos que mejor conocen sus particularidades académicas. La centralización impuesta vulnera esa autonomía y reduce la capacidad de garantizar la adecuación de los perfiles docentes.

c) Consecuencias negativas ya constatadas. La aplicación de la resolución ha afectado directamente a los procesos de selección y al funcionamiento académico del Departamento.

En coherencia con la defensa de la descentralización universitaria, esta candidatura considera imprescindible proteger la especificidad de los departamentos como unidades de gestión académica próximas, evitando recentralizaciones que alejen la toma de decisiones de la realidad concreta de cada área.

3) Proyectos integrales de colaboración interuniversitaria

Deben impulsarse y facilitarse los proyectos interuniversitarios promovidos por centros o grandes grupos de investigación, garantizando cobertura jurídica, apoyo político y flexibilidad procedimental.

Resulta inaceptable que proyectos de alto valor estratégico, como el Instituto Interuniversitario Andaluz de Matemáticas (iniciativa conjunta de las Universidades de Sevilla y Granada, ya aprobada por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía) permanezcan bloqueados por inercia burocrática durante años.

Es un imperativo político y ético que este Instituto, promovido desde la Facultad de Matemáticas y su poderosa red de investigación, de la máxima relevancia internacional, vea finalmente la luz, materializando cuanto antes un proyecto de excelencia internacional.

8. BOUS núm. 3/2022, de 19 de mayo.

4) Profesores vinculados del ámbito médico-sanitario

La situación del profesorado vinculado en el ámbito médico-sanitario requiere una revisión integral, pautada, consensuada y razonable, que supere deficiencias y disfunciones. Persisten situaciones estructurales indeseables, incompatibilidades radicales y carencias de reconocimiento que contribuyen además decisivamente a desincentivar las vocaciones universitarias, con dos esenciales realidades negativas:

- a) No se reconoce adecuadamente la labor clínica como docencia práctica.
- b) La sobrecarga docente resultante limita la dedicación investigadora.

Es necesario articular soluciones que reconozcan la equivalencia entre actividad asistencial y docente y que faciliten la carrera académica del personal sanitario universitario.

5) Ciencias del Deporte

En la Facultad de Ciencias de la Educación, las titulaciones de Ciencias del Deporte presentan disfunciones estructurales en el uso de espacios, materiales y prácticas. Debe abordarse una planificación integral de infraestructuras docentes y deportivas, garantizando la seguridad, la funcionalidad y la adecuación de los recursos a las necesidades formativas.

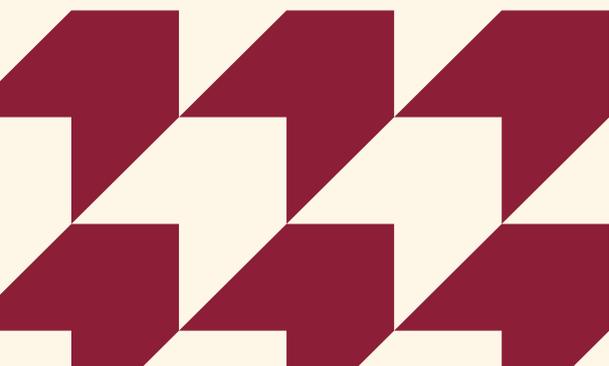
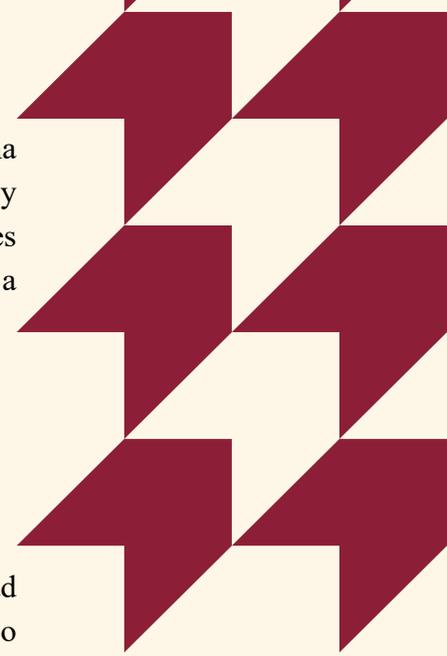
6) Pérdida de imagen institucional

La rigidez de las fórmulas de pago, transporte y catering ha provocado la pérdida de proyectos de colaboración europeos e iberoamericanos, afectando a la proyección y reputación internacional de la Universidad.

Se requiere una revisión inmediata de los procedimientos económicos y logísticos, dotándolos de flexibilidad y agilidad, sin merma de las garantías jurídicas y financieras, que permitan la realización íntegra de actividades académicas y culturales que reviertan en el beneficio de departamentos, grupos de investigación y centros y, como consecuencia, en la propia imagen de Universidad, que no se reduce, como otros parecen pensar y han mostrado durante demasiado tiempo, a sus servicios centrales.

Una universidad es ante todo el mundo pujante y vivo de sus bibliotecas y aulas, sus laboratorios y archivos, sus actividades docentes y de investigación, su vida académica y cultural, su radio de vitalidad cotidiana y ello se encuentra ante todo en sus facultades y escuelas. Esa es, ante todo y por encima de todo, la realidad que esta candidatura pretende potenciar.

<https://www.alfonsocastrocandidatous.com/>



ÍNDICE

- I. Decálogo del programa
- II. Mensaje del candidato
- III. Objetivos
- IV. Gobernanza
- V. Financiación
- VI. Investigación
- VII. Transferencia
- VIII. Profesorado
- IX. Docencia y Estudiantes
- X. Personal de gestión, administración y servicios (PTGAS)
- XI. Internacionalización
- XII. Cultura
- XIII. Acción Social
- XIV. Infraestructuras
- XV. Algunos problemas específicos graves

