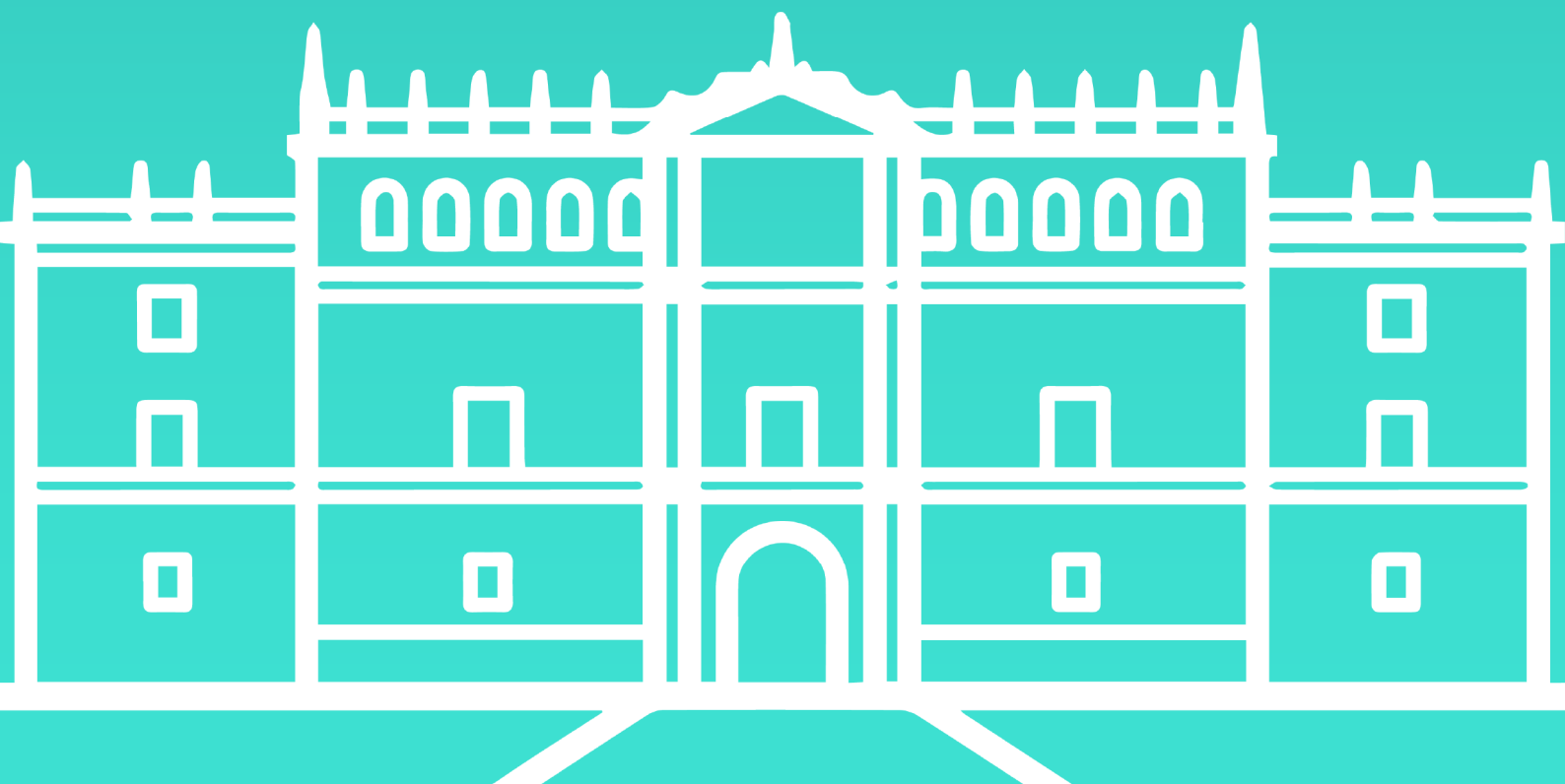


PROGRAMA ELECTORAL
ELECCIONES A RECTORA O RECTOR
UNIVERSIDAD DE ALCALÁ 2026

CARMELO
IMPULSO UAH





1

**PRIMERO LAS PERSONAS:
UNA UNIVERSIDAD QUE
CUIDA Y ESCUCHA**



La vida de una institución la sostienen, ante todo, las personas que la integran. Una universidad es, además, una comunidad singular, en la que los intereses de estudiantes, profesorado y PTGAS deben avanzar de forma coordinada para facilitar la vida diaria y fortalecer el proyecto colectivo. Esta coordinación solo es posible si existe un diálogo fluido y accesible entre todos los miembros de la comunidad y quienes asumen tareas de gestión.

Escuchar es un valor esencial en el ejercicio del rectorado. Todas las personas que formamos la Universidad de Alcalá somos importantes y aportamos perspectivas que enriquecen y hacen avanzar a la institución. También compartimos dificultades que, cuando se expresan abiertamente, permiten identificar aquello que debemos mejorar. Solo mediante una escucha activa y constante podremos corregir lo que no funciona. El equipo rectoral no puede encerrarse en una burbuja de aduladores, no se trata de escuchar sólo cuando hacemos campaña, como muchas personas nos habéis reiterado en estos meses. En efecto, quien ocupe el rectorado y su equipo deben estar a pie de obra, solventando los problemas y dando la cara cuando no es posible hacerlo. Lo tenemos claro y así lo haremos.

Las medidas que presentamos en este programa son fruto de ese proceso de escucha plural y constante. Aspiramos a reforzar el orgullo de pertenencia y a consolidar un entorno de convivencia universitario sólido, incluso en un contexto complejo que exigirá esfuerzo y compromiso colectivo en los próximos años. Juntos podremos seguir construyendo la Universidad de Alcalá que deseamos.

Uno de los ejes de nuestro programa serán las políticas sociales y, en este sentido, la atención de las necesidades de quienes más necesitan de apoyo. En este sentido, planteamos un plan específico de vivienda universitaria, tanto para el estudiantado como para el profesorado y el PTGAS. Para ello, en el marco de un protocolo que han suscrito los Ministerios de Vivienda y de Universidades, ofrecemos suelo para poder desarrollar viviendas que puedan ser ofrecidas a un precio asequible, fuera de la tensión de los mercados. En la sección **Espacios con alma** se desarrollan todos los detalles de esta propuesta. Se trata de conformar un conjunto de medidas que ayuden a luchar contra diferentes problemas que, dentro de nuestra institución, ayuden a proporcionar la igualdad de oportunidades y hacer más llevadero el inicio de la actividad de investigación y docencia de nuestro talento joven o de los estudiantes y el PTGAS.

Por otro lado, sabemos que la UAH es una institución exigente y eso no es un problema; el problema empieza cuando la exigencia se sostiene sobre cuerpos y cabezas saturadas. No podemos seguir funcionando con la idea de que “el que se quema es que no vale”: hoy el estrés es estructural, no individual. Por eso se propone un plan específico de bienestar emocional y salud mental que parte de una

idea simple: atender cuando ya hay crisis es imprescindible, pero prevenir antes es igual de importante. Aunque el Gabinete Psicopedagógico y el Servicio de Prevención sigan haciendo su labor, hace falta una capa por delante: cultura de cuidado, entrenamiento en regulación y condiciones de trabajo y estudio que no fabriquen ansiedad por defecto.

La propuesta que hacemos es abrir una oferta estable, no puntual, de actividades de prevención accesibles a toda la comunidad (estudiantes, profesorado y PTGAS): sesiones semanales cortas de mindfulness y respiración, espacios de pausa consciente en campus para descargar tensión a mitad de jornada, talleres prácticos de sueño, descanso cognitivo y uso razonable de pantallas... Se trata de devolver a la gente herramientas básicas para lograr un bienestar que permita mejorar su motivación para el desempeño de su vida laboral y emocional.

A la vez, se reforzará la intervención temprana: circuitos claros de derivación rápida al Gabinete Psicopedagógico cuando se detectan señales de bloqueo, grupos de apoyo entre iguales (tanto de estudiantes como de personal) y tutoría emocional en cursos especialmente delicados como primero de grado, donde hay impacto de entrada, y último curso, con fatiga acumulada y decisiones de salida. No se trata de medicalizar la vida universitaria, sino de no permitir que los problemas se pudran hasta que sean inevitables.

Además del cuidado individual, el plan abordará el terreno que más daño hace y del que menos se habla: las prácticas que convierten el trabajo y el estudio en una carrera de ansiedad, "...correos fuera de horario que crean obligación implícita de responder, reuniones sin cierre que se alargan por inercia, tareas que se comunican como urgentes por sistema...". Parte del plan será nombrar explícitamente estos hábitos, corregirlos y reemplazarlos por normas de convivencia mentalmente sostenibles. Cuidar también es decidir qué comportamientos vamos a dejar de tener.

Todo esto no tiene sentido si queda como algo invisible. Habrá una oferta pública, un calendario abierto y un informe anual con datos de uso, cambios implantados y resultados. No es un gesto de imagen, es una política de fondo: una universidad solo puede ser exigente si es habitable. No aspiramos a que nadie "sienta menos" por decreto, aspiramos a que el entorno deje de empujar sistemáticamente hacia el agotamiento.

“

Una universidad que cuida no es una universidad blanda: es una universidad que permite que la gente llegue al fin del camino sin estar quemada. Y menos rotación, menos bajas, más foco, más aprendizaje real, no es un coste de agenda social: es calidad institucional.

”

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

El PDI de la Universidad de Alcalá es, sin duda, uno de los mayores orgullos de nuestra institución. Un colectivo diverso y heterogéneo, unido por una vocación profunda de servicio público, que dedica incontables horas, muchas veces invisibles, a la docencia, a la investigación y a la transferencia del conocimiento, con un nivel de entrega y de exigencia que se refleja en unos resultados docentes y científicos de gran calidad y en el prestigio creciente de la UAH. Su compromiso quedó especialmente patente en los momentos más difíciles, como durante la pandemia y otras situaciones complejas, cuando supieron sostener la universidad con profesionalidad, generosidad y una enorme capacidad de adaptación. Cuidar al PDI es cuidar el corazón de la Universidad: por eso, trataremos de gestionar nuestro presupuesto implementando medidas destinadas a la mejora de condiciones y el refuerzo de las plantillas, impulsando la segunda fase de las plazas de ayudante promovidas por el Ministerio, planificando con rigor los procesos de relevo, reconociendo y acompañando a nuestro profesorado emérito y apoyando de manera decidida al personal más joven en su incorporación y desarrollo en la UAH.

*Apostar por el **PDI** es apostar por el **talento**, por la atracción de **nuevas capacidades** y, en definitiva, por el **futuro de nuestra Universidad**.*

Medidas para profesorado joven, FPI, FPU y profesorado ayudante

Somos conscientes de que la cuantía mensual de las becas FPI y FPU, así como los salarios del profesorado joven, son bajos, en algunos casos no muy lejos del salario mínimo interprofesional. Así pues, este colectivo se enfrenta a una situación económica complicada. Por ejemplo, un cambio de residencia para trasladarse a Alcalá de Henares y aún más a Madrid supone un gran problema ante los precios disparados del alquiler y la inflación en diferentes servicios y productos, intensificada en los últimos años.

- › Crearemos un **portal de gestión de ayudas para personal investigador en formación**, para que puedan tener a mano todas las posibilidades existentes, tanto en la UAH como en organismos externos, para desarrollar sus Tesis Doctorales.
- › **Pondremos en marcha las gestiones para construir residencias y viviendas sociales** en las parcelas ya calificadas para este fin en el campus externo, además de una reordenación de los usos de otras parcelas que nos puedan permitir la construcción de más vivienda. Se trata de crear una universidad residencia, como siempre lo fue la de

Alcalá, que revitalice el campus y facilite la vida de las personas, sobre todo de las que menos recursos disponen. Esta propuesta se detalla en el apartado de infraestructuras.

- › **Abriremos una convocatoria de ayudas para situaciones sobrevenidas**, que permitan atender situaciones graves que se nos presentan en este colectivo. Se trata, además de intentar mejorar las remuneraciones más bajas, crear una red de protección y atracción del talento joven, que nos haga además sentirnos como una comunidad responsable con todos sus miembros.
- › **Mantendremos la actual política de promoción**. Algo que distingue a la UAH de otras universidades es nuestra preocupación por evitar la incertidumbre en la trayectoria de nuestro profesorado. En este sentido, seguiremos apostando por procurar una trayectoria de promoción de nuestro PDI.
- › **Garantizaremos un futuro predecible** en nuestra universidad, facilitando la promoción del profesorado Ayudante Doctor, Permanente Laboral y Titulares de Universidad. También, y de acuerdo con la LOSU, del profesorado asociado que pueda acceder a una plaza a tiempo completo.
- › Desarrollaremos un **Programa de Complementos Económicos** al salario de los Profesores Ayudantes Doctores. Estos complementos estarán sujetos al cumplimiento de una serie de objetivos.
- › **Reforzaremos los programas de atracción y retención de talento**, con el objetivo de incrementar la excelencia en nuestro PDI. Un profesorado excelente es sinónimo de una mejor docencia y una actividad investigadora con mayor retorno a la sociedad.
- › Estableceremos **procedimientos de bienvenida e integración** del nuevo profesorado.
- › Consideraremos los **procesos de jubilación en la dotación de plazas** para producir un relevo mediante solapamientos temporales con el nuevo profesorado.

Reconocimiento del esfuerzo docente e investigador

El PDI debe realizar tareas, tanto docentes como investigadoras. Reconocer el esfuerzo de estas actividades y compensarlas, en la medida de lo posible, es uno de nuestros firmes compromisos.

-
- › **Mantendremos la política de reconocimiento de sexenios para determinar la capacidad docente**. Una universidad no puede considerarse como tal si no tiene una investigación potente. El

reconocimiento de la actividad investigadora de nuestro profesorado no debe quedarse en un mero complemento económico. Entendemos que hay que favorecer esa actividad investigadora generando tiempo para poder hacerla. Por eso queremos mejorar la política actual que descarga horas de actividad docente para incrementar esa actividad investigadora, ajustando esa descarga a las disponibilidades presupuestarias.

- › **Incorporaremos el reconocimiento de sexenios de gestión a efectos de descarga de horas de actividad docente.** De la misma forma que en el caso de la actividad investigadora, entendemos que el esfuerzo en actividades de gestión, imprescindibles para el correcto funcionamiento de la UAH, debe ser reconocido. Por este motivo se crearán los sexenios de gestión, sin efecto económico, pero con la posibilidad de sumar la descarga a la obtenida por los sexenios de investigación y transferencia.
- › **Reconoceremos con horas que computarán para dotación de plazas la participación en proyectos de investigación y contratos con empresas para reducir la capacidad docente del PDI.** Dentro de la estabilidad presupuestaria, apostaremos por reconocer el esfuerzo y permitir a nuestro profesorado mantener su dedicación a la investigación al tiempo que tiene una actividad docente ajustada a ese esfuerzo.
- › **Incrementaremos el reconocimiento de horas asociadas a TFG/TFM.** Una de las demandas recurrentes del profesorado es considerar más la actividad docente ligada a la tutorización de TFG y TFM. Por ello, incrementaremos progresivamente esta descarga.
- › **Reconoceremos con horas que computarán para dotación de plazas las tareas de gestión intensiva, como la coordinación de programas de doctorado y dirección de másteres oficiales,** para la descarga docente. En línea con el resto de propuestas, se debe reconocer a aquellos docentes que desarrollan este tipo de labores, necesarias para el buen funcionamiento académico. Esta medida se pondrá en marcha durante el curso 2026-2027.
- › Llevaremos a cabo un **estudio comparado de los complementos de docencia** en las distintas universidades, con el fin de identificar buenas prácticas y avanzar hacia un modelo más justo y coherente. Asimismo, se estudiará con los departamentos un **sistema de incentivos** que ponga en valor la labor docente. La docencia es nuestra función esencial; sin ella, la universidad pierde su razón de ser. Del mismo modo que se reconoce y recompensa la investigación, es necesario disponer de mecanismos que valoren a quienes entregan su esfuerzo, su tiempo y su vocación en las aulas y cuentan con el reconocimiento de sus estudiantes.
- › Crearemos una Comisión de Clima Laboral del PDI a imagen de la ya creada para el PTGAS.
- › Estudiaremos la configuración de las áreas de conocimiento en los departamentos para la corrección de desequilibrios en las cargas docentes.
- › **Facilitaremos y agilizaremos los procesos necesarios para la renovación de las acreditaciones de calidad docente,** así como en el reconocimiento de quinquenios, reduciendo cargas administrativas, con

mecanismos automáticos cuando se hayan superado niveles (no necesidad de acudir a la convocatoria de DOCENTIA tras obtención reiterada de calificaciones favorables) y ofreciendo apoyo institucional. Con estas medidas, se busca reforzar la excelencia educativa y dignificar el trabajo de quienes sostienen día a día la formación universitaria.

Profesorado vinculado en hospitales

La responsabilidad docente principal en el ámbito sanitario debería recaer en profesorado con vinculación estable, incluyendo en estas figuras a quienes actualmente desempeñan sus funciones docentes en plazas de profesorado asociado y han demostrado un compromiso y desempeño ejemplares.

- › Crearemos un **Plan de Promoción para el Profesorado Vinculado de los Hospitales y Centros Sanitarios Públicos**, concebido como un marco estratégico orientado a ofrecer estabilidad y certidumbre al personal sanitario acreditado o en proceso de acreditación, de acuerdo con las comisiones mixtas de los sistemas de salud regionales. El plan anual determinará el número de plazas a convocar, atendiendo a criterios objetivos basados en las necesidades específicas de cada área.
 - › Realizaremos una **planificación adecuada de la cobertura de las vacantes** existentes en nuestros hospitales universitarios.
 - › Impulsaremos una **programación plurianual** que, en un horizonte de seis años, facilite la consolidación de una red docente e investigadora plenamente coordinada con la actividad asistencial.
 - › Estableceremos **negociaciones con las consejerías de sanidad para la dotación económica del plan**, con el fin de garantizar una financiación suficiente y sostenida que permita su implementación progresiva. Esta financiación externa se complementará con fondos propios de la universidad, procurando que dicha aportación interna no comprometa los recursos ya asignados a otros planes estratégicos o de promoción del personal.
-

Mejoras en las actividades de gestión que debe realizar el PDI

Sabemos que toda la actividad de gestión que debe desarrollar el profesorado en el marco de su actividad académica es tediosa y repetitiva, restando tiempo a sus actividades docentes e investigadoras. Por este motivo proponemos abordar este problema mediante un cambio en la propia estructura de la UAH:

-
- › **Disminuiremos la carga administrativa del PDI** racionalizando procesos y eliminando burocracia dentro de un plan específico coordinado desde un vicerrectorado que asumirá la función de **Simplificación Administrativa**.
 - › Promoveremos el uso de **herramientas informáticas para la gestión del PDI**: Convocatorias automatizadas, hojas académicas del profesorado y ordenación docente automatizando estas tareas.
 - › Realizaremos una **revisión profunda del número de cargos académicos** no estatutarios, de manera que se pueda hacer un ajuste y racionalización de los mismos.
 - › Desarrollaremos aplicaciones de gestión para la **homogeneización de los procesos**, tanto administrativos como relacionado con actividades académicas y docentes. Como ejemplo, se desarrollarán aplicaciones que faciliten la gestión de los TFG/TFM, guías docentes y cualquier procedimiento que sea posible automatizar.
 - › **Crearemos una unidad de apoyo a los procesos de acreditación a las diferentes figuras profesionales del profesorado y solicitud de sexenios**, de manera que se oriente y facilite todo el proceso.
-

Formación del profesorado

Todas las personas, sea cual sea su actividad, deben mantener viva su formación. Los tiempos que vivimos son especialmente demandantes en este sentido: todo cambia a una velocidad que nos obliga a mantenernos al día. Por eso, la UAH mantendrá programas específicos para que el profesorado pueda mejorar su actividad: desde las nuevas personas que se incorporan a la carrera docente, hasta aquellas que tienen ya experiencia y que, además, pueden servir de ejemplo y aportar liderazgo a las más jóvenes.

-
- › Impulsaremos la **formación del profesorado en competencias digitales y en IA** para mejorar la innovación docente y posibilitar la impartición de titulaciones on-line o híbridas.
 - › Promoveremos la **formación del profesorado en contenidos relacionados con los ODS y la sostenibilidad ambiental** para poder incorporar estos conceptos en todas las asignaturas en que sea posible
 - › Reforzaremos el Centro de Apoyo a la Innovación Docente y Estudios Online (**IDEO**) **como una estructura de apoyo a la innovación docente** mejorando la estructura de PTGAS.
 - › Desarrollaremos una **aplicación integral para la gestión de procesos de innovación docente**.

- › Continuaremos ampliando el catálogo **de aplicaciones para la docencia** y proporcionaremos la formación necesaria para su utilización. Algunas herramientas actuales como Wooclap, Kaltura, Genially han demostrado su amplia aceptación para la mejora de la docencia y seguiremos apostando por que el profesorado pueda disponer de las mejores herramientas.
-

ESTUDIANTES: UNA UNIVERSIDAD QUE ACOMPAÑA

La Universidad solo tiene sentido si es un espacio donde cada estudiante pueda desarrollarse plenamente sin que sus circunstancias personales, económicas o familiares se conviertan en un obstáculo. Desde la preocupación social que atraviesa todo nuestro programa electoral, entendemos la universidad como un servicio público que debe situar a las personas en el centro y muy especialmente a su estudiantado. Por ello, queremos una UAH en la que el rectorado y la representación estudiantil (Consejo de Estudiantes y delegaciones) actúen de manera coordinada, con una auténtica actitud de servicio, priorizando siempre los problemas reales de los estudiantes por encima de cualquier otra consideración. Juntos debemos constituir una red de apoyo eficaz y cercana, con la capacidad necesaria para llegar también a quienes más lo necesitan, detectar situaciones de dificultad, informar de los recursos disponibles, garantizar el conocimiento de sus derechos y ofrecer siempre un cauce claro y accesible para canalizar sus problemas. Solo así la Universidad de Alcalá podrá reforzar su papel como ascensor social, que no deje a nadie atrás y acompañe a cada estudiante a lo largo de su trayectoria académica y vital.

“

Queremos que, entre todos, nos podamos anticipar a las dificultades, detectar desigualdades emergentes y actuar con rapidez, transparencia y cercanía.

”

Como punto de partida, asumimos también como propio el Plan de Conciliación del Estudiantado, elaborado por su representación y apoyado en un diagnóstico riguroso, que recoge 91 medidas estructuradas en ocho bloques. Su objetivo es claro: garantizar que ningún estudiante tenga que elegir entre la universidad y su vida personal. Desde este marco, nos comprometemos a impulsar una UAH en la que estudiar sea compatible con el trabajo, los cuidados, la salud (incluida la mental) y las responsabilidades personales, prestando especial atención a quienes presentan necesidades específicas de conciliación, como situaciones de maternidad o paternidad, problemas de salud, violencia de género o circunstancias sobrevenidas. Daremos prioridad a la puesta en marcha de aquellas medidas que el propio estudiantado ha identificado como urgentes.

*Estas propuestas nacen de una convicción sencilla y firme: **que nadie quede atrás.***

Más participación y más comunidad

El estudiantado debe sentir que forma parte de una comunidad universitaria viva, que le puede aportar valor personal más allá de la parte académica. Queremos que participar en la vida universitaria sea sencillo y que aporte un valor real a quienes se implican. Para ello:

- › Impulsaremos una **vida universitaria más viva y acogedora**, con talleres prácticos, debates, actividades culturales abiertas, competiciones y eventos híbridos.
- › Fomentaremos **comunidades y redes de apoyo entre estudiantes** y profesorado para reforzar la motivación académica y el acompañamiento.
- › Garantizaremos **espacios limpios, seguros y cómodos** que inviten a reunirse y trabajar en grupo.
- › **Simplificaremos trámites y registros** para facilitar la participación, con certificados automáticos y actividades accesibles.

Cuidar la Representación Estudiantil

La representación estudiantil de la UAH ha sido un referente indiscutible para toda la Universidad Pública española. Es nuestra representación estudiantil la que sacrifica mucho de su vida personal para, no solo defender los derechos de su colectivo sino, con ello, ayudar a construir el presente y futuro de nuestra Universidad. El compromiso no solo será la escucha activa, sino desarrollar acciones y estructuras que permitan facilitar la imprescindible tarea que tienen.

- › Cuidaremos y **reforzaremos la representación estudiantil**, ofreciendo apoyo institucional, formación y reconocimiento a quienes asumen responsabilidades. Queremos una representación estudiantil fuerte, escuchada y útil.
- › Estableceremos **reuniones periódicas del Rector y su equipo** con el Consejo de Estudiantes y las Delegaciones, al menos tres veces por curso y siempre que se plantee por cualquiera de las partes.
- › Mantendremos, además, la **vía directa e inmediata de comunicación con el Vicerrectorado de Estudiantes** para que cualquier representante o estudiante pueda transmitir inquietudes o pedir apoyo, así como con cada miembro del equipo rectoral en los asuntos que sean de su competencia.

- › **Garantizaremos la participación del estudiantado en la planificación del futuro** de la UAH: nuevas titulaciones, planes estratégicos o proyectos de campus.
 - › **Crearemos una comisión mixta de seguimiento de las medidas implantadas**, compuesta por miembros del equipo rectoral y del Consejo de Estudiantes.
 - › Promoveremos la **formación dirigida a estudiantes** que deseen participar en actividades de **representación estudiantil**, inculcando el respeto a la normativa universitaria, a la transparencia en la gestión del dinero público y en la importancia de ser los representantes de todo el estudiantado.
-

Incentivos reales para participar

Ser representante estudiantil es una vocación de servicio público que dificulta, de forma considerable, la vida de quienes deciden dar tanto por la Universidad Pública y su estudiantado. Sabemos de la generosidad que tienen muchos estudiantes cuando deciden ayudar a los demás y que se hace de forma desinteresada. Aun así, es importante que se pueda estimular la implicación estudiantil mediante un reconocimiento claro:

-
- › Iniciaremos una **comisión mixta para el reconocimiento**, en el Suplemento Europeo al Título, de las habilidades que son desarrolladas por el estudiante en el ejercicio **de las diferentes responsabilidades en la representación estudiantil**.
 - › Facilitaremos el **reconocimiento de la participación estudiantil en las actividades y formaciones** que se desarrollan, facilitando procesos para el reconocimiento de créditos.
 - › Promoveremos la participación mediante **reconocimientos culturales y deportivos**: libros, entradas, menciones públicas o actividades específicas.
 - › Buscaremos, con la implicación del estudiantado, **recursos atractivos** para mejorar la calidad de los eventos.
-

Adaptar la Universidad a la Vida

La vida de la juventud de nuestro país no es nada sencilla hoy en día y debe ser labor de la Universidad facilitar su adaptación a esta realidad. Queremos una universidad que entienda que cada estudiante llega con una mochila diferente. Por eso:

-
- › Actuaremos para garantizar la **participación del estudiantado en el desarrollo de los horarios de los centros**, junto con sus decanatos y direcciones, tratando de concentrar franjas lectivas cuando sea posible para reducir desplazamientos y tiempos muertos.
 - › Facilitaremos **tutorías online**, revisiones flexibles y la recuperación de clases cuando haya causas justificadas.
 - › Abriremos un debate sobre **la obligación estricta de asistencia** en situaciones acreditadas de trabajo, cuidado, salud o conciliación.
 - › **Revisaremos el calendario docente** para que no se convierta en una carrera de fondo sin pausas reales.
 - › Trabajaremos con las instituciones locales para **mejorar frecuencias y conexiones de los diferentes transportes públicos**.
 - › Exploraremos soluciones de **movilidad sostenible** compartida para trayectos concretos.
-

Espacios que cuidan y acompañan

La conciliación empieza por campus bien pensados:

-
- › Crearemos más **espacios de encuentro y trabajo colaborativo** fuera de las bibliotecas.
 - › Buscaremos **zonas de descanso y comida** dignas, con zonas tupper ampliadas, microondas suficientes y mobiliario adecuado.
 - › **Cuidaremos los entornos exteriores**, con sombras, mesas y zonas verdes.
 - › **Reforzaremos el mantenimiento de los espacios docentes**, con atención especial a las aulas prefabricadas, climatización y condiciones que aseguren que los estudiantes se puedan centrar en la docencia.
 - › **Aumentaremos la disponibilidad de tomas de corriente**, de forma que sea más fácil recargar los equipos electrónicos necesarios para el seguimiento de la docencia.
 - › **Realizaremos adaptaciones necesarias en los cuartos de baño**, con especial atención a baños para ostomizados y otros donde se dotarán duchas de limpieza para copas menstruales.
 - › Impulsaremos **espacios de encuentro y ocio en cada campus para el colectivo de estudiantes, que se puedan utilizar para distintas actividades**.
 - › **Recuperaremos los espacios de estudio abiertos 24 horas** en periodos de exámenes.
-

Igualdad real de oportunidades

La UAH siempre ha tenido el orgullo de ser un referente en la igualdad de oportunidades para que nadie se quede atrás por circunstancias que dificultan su desempeño diario. Las Unidades de Atención a la Diversidad y de Igualdad son un referente que debemos seguir potenciando. También debemos garantizar, como universidad pública que aquellos estudiantes que tengan dificultades económicas puedan contar con medios que les permitan desarrollarse en un marco de igualdad de oportunidades.

- › Crearemos un programa de puesta a disposición de **portátiles de alto rendimiento a precios asequibles** y con compra a plazos ventajosos.
- › **Crearemos un portal de Orientación al estudiante** donde centralizar la información de interés, claro y de fácil acceso, acorde a los diferentes momentos del curso académico:
 - › Oferta docente: novedades
 - › Becas y ayudas
 - › Temas administrativos, gestión de matrícula, ampliaciones, anulaciones etc.
 - › Información sobre servicios de apoyo (programas de tutorización y ayuda al estudiante UAH, servicio de gabinete psicopedagógico, UAD, programa DEPORDES, etc.) durante el curso
 - › Información sobre cursos de postgrado, formación continua, cursos de extensión universitaria
 - › Información sobre el servicio de prácticas en empresa (GIPE), búsqueda de empleo, ...
- › Información cultural, ocio, eventos, seminarios, etc. general y clasificada por facultades, escuelas y campus, que permita fomentar la vida del estudiantado en los espacios de la universidad.
- › Promoveremos convenios para la creación de **becas dirigidas a deportistas de élite** con mayores dificultades de conciliación.
- › Revisaremos y **eliminaremos sobrecostos académicos** innecesarios.
- › Reforzaremos el **préstamo de materiales y recursos tecnológicos**.
- › Trabajaremos por aumentar los convenios y la **ampliación de prácticas académicas** tras el RD 2/2023, con convenios de calidad y con una supervisión eficaz.
- › **Facilitaremos la internacionalización** buscando financiación extra para los estudiantes que salen a cursar parte de sus estudios a otro país.
- › **Mejoraremos la gestión de información en el Servicio de Acceso y Admisión**, aumentando la accesibilidad a los datos de prescripción de estudiantes procedentes de cualquier otro distrito universitario incorporando nuestros sistemas al Nodo de Interoperabilidad del Sistema Universitario Español (NISUE). Esto facilitará, entre otras cosas, la gestión de listas de llamamientos, el acceso a la información sobre familia numerosa, etc.

- › Seguiremos fortaleciendo la **Unidad de Atención a la Diversidad** para que pueda realizar nuevos proyectos de detección temprana y que la información llegue a todos aquellos que la necesitan.
-

Con una alta empleabilidad

De nada serviría ser una universidad excelente si nuestro estudiantado no consigue un empleo digno y adaptado a su formación académica. Por todo ello, creemos que es imprescindible trabajar en ese sentido, favoreciendo el conocimiento que las empresas puedan tener acerca de la calidad de nuestro estudiantado y de éste acerca de las empresas.

- › **Incrementaremos el número de ferias de empleo** en nuestra universidad donde poner en contacto a empresas (públicas y privadas) y centros de investigación con estudiantes. Esta actividad pretende reforzar nuestra imagen entre las empresas y centros de investigación como una universidad de excelencia, considerándoles una parte importante en nuestros objetivos de formación de estudiantes para ser parte de su plantilla.
 - › **Incorporaremos nuestra escuela de emprendimiento a las ferias de empleo** para que sea más ampliamente conocida. De esta manera fomentaremos también el autoempleo.
 - › **Organizaremos hackathons interdisciplinarios abiertos y maratones de innovación** que incluyan retos reales propuestos por empresas y entidades públicas.
 - › Reforzaremos la **orientación profesional personalizada** y el acompañamiento en la transición al empleo.
 - › Fomentaremos la **implantación de talleres, simulaciones y actividades** que reproduzcan situaciones reales del ámbito profesional.
 - › Reforzaremos la figura de **docentes mentores** en los últimos cursos para orientar decisiones académicas y profesionales.
-

Organización de los estudios y atención personal

Debemos facilitar la formación y su conciliación con la vida de todas las personas que acceden a ella y atender a todas las personas, especialmente a quienes más necesitan esa atención por su situación personal:

-
- › Modificaremos la normativa para permitir **cambios de grupo** más allá de las primeras semanas cuando existan motivos claros.
 - › Revisaremos el volumen de **pruebas parciales** para evitar sobrecargas innecesarias.
 - › **Revisaremos las cargas de trabajo** al estudiantado para garantizar que, en cumplimiento de los acuerdos de Bolonia, no se supere el máximo de 25 horas de trabajo personal total por crédito matriculado.
 - › Estudiaremos posibilidades de **mejora en el plazo de evaluación final** para quienes compaginan estudios con trabajo o cuidados.
 - › Revisaremos la “**Normativa sobre convocatoria adelantada de exámenes para estudios de grado** en la Universidad de Alcalá” analizando los requisitos académicos en los que se puede ofrecer el adelanto de la convocatoria extraordinaria de asignaturas suspendas del primer cuatrimestre en situaciones de fin de los estudios.
 - › Mejoraremos la **orientación académica** para acompañar y dar respuestas útiles.
 - › Facilitaremos la información e incrementaremos la **oferta de formación transversal** que tienen los diferentes estudios, facilitando que sea una elección libre del estudiantado sin condicionantes.
 - › Mejoraremos la **accesibilidad física y digital** sin excepciones.
 - › Crearemos **espacios de respeto** como baños sin género, salas de oración o relajación cuando tengan demanda.
 - › Reforzaremos la **prevención de violencias machistas y discriminación**, asegurando respuestas rápidas y cuidadosas.
 - › Apoyaremos **asociaciones y grupos que trabajan en diversidad e inclusión**, sin burocracias innecesarias.
 - › Crearemos un servicio de **acompañamiento académico personalizado**, inspirado en el que ya existe para deportistas de élite.
 - › Ofreceremos **flexibilidad real en prácticas**, asistencia y evaluación cuando la situación lo requiera.
 - › Ampliaremos los **servicios de enfermería y apoyo en salud mental**, mediante el Plan que se pone en marcha.
 - › Exploraremos la creación de una **guardería universitaria** en colaboración con entidades municipales.
 - › **Defenderemos nuestra posición en los hospitales públicos madrileños**, cuando se comparten con universidades privadas en estudios de enfermería. Si es la UAH quien paga a los profesores asociados en ciencias de la salud, nuestro estudiantado debe ser el primero en ser atendido.
 - › Negociaremos la gestión de la **ropa de trabajo en los hospitales**, incluyendo que, por seguridad, sea lavada y desinfectada en el propio centro hospitalario.
-

Nuevos estudiantes en la UAH

Tanto la atracción de nuevas personas que vengan a estudiar a la UAH, como el apoyo continuo a quienes acaban de incorporarse debería ser una seña de nuestra universidad.

- › Realizaremos una **campaña activa de visibilización de la UAH en Madrid y Guadalajara**, dirigida, fundamentalmente, a estudiantes de 4º de la ESO y Bachillerato.
- › Organizaremos **ciclos de conferencias divulgativas pensadas específicamente para estudiantes de 4º de la ESO y Bachillerato**. Estos ciclos deben desarrollarse en las facultades y escuelas para que las y los futuros estudiantes puedan conocer mejor los centros.
- › Estableceremos un **programa formal de mentorización individualizado**, donde cada estudiante pueda encontrar, según su perfil e intereses, a una persona egresada que desempeñe la función de guía en el ámbito académico o profesional.
- › Fomentaremos la participación de la UAH en **programas de divulgación reconocidos** donde muchos estudiantes interesados acuden buscando referentes.

Enriquecer tu formación

Además de los conocimientos que se ofrecen en los estudios oficiales, pensamos que es necesario complementar la formación con el desarrollo de competencias fundamentales para que el estudiantado de nuestra universidad pueda afrontar su futuro en el mundo actual. Por ello proponemos dos iniciativas, ampliamente desarrolladas en otras partes del programa.

- › Estableceremos un **programa integral de formación en Inteligencia Artificial (IA)**.
- › Elaboraremos un **programa transversal de humanidades (PTH)**, de forma que todos los estudiantes puedan desarrollar el pensamiento crítico.

Movilidad para abrir horizontes

La internacionalización y apertura de la Universidad es una necesidad para que pueda ser puntera y adaptarse al conocimiento. Es uno de los ejes principales de

este programa y así se contempla en el plan estratégico de la Universidad. Los estudiantes deben tener la posibilidad de tener una movilidad accesible para todo el estudiantado:

- › **Reforzaremos el programa SICUE**, especialmente en las titulaciones que pueda aportar más valor el programa.
- › **Promoveremos un apoyo personalizado** con información clara y acompañamiento desde una perspectiva de conciliación.
- › Aseguraremos el **reconocimiento del impacto académico y profesional de las estancias de movilidad**.
- › **Fortaleceremos la presencia y compromiso de la UAH en EUGLOH**, fomentando la financiación de oportunidades de movilidad del estudiantado.

Vivienda y bienestar: una prioridad urgente

Sabemos que muchos estudiantes afrontan dificultades para acceder a una vivienda digna y asequible:

- › Desarrollaremos un **Plan integral de acceso a vivienda para estudiantes**, en colaboración con ayuntamientos, entidades sociales y propietarios.
- › Reforzaremos el **apoyo a estudiantes en situaciones de vulnerabilidad** o sin apoyo familiar.
- › **Aumentaremos las plazas de residencias universitarias** en el campus externo, con criterios sociales para la adjudicación de plazas.
- › Impulsaremos un **acompañamiento administrativo y social**, con la colaboración del CEUAH.

Una universidad con identidad y orgullo

Fortaleceremos la identidad universitaria desde valores de inclusión, pensamiento crítico, compromiso social y excelencia académica, dando visibilidad al talento estudiantil y a sus iniciativas. Queremos que cada estudiante sienta que la UAH es su casa:

-
- › Promoveremos **actividades que refuercen identidad y pertenencia**, diseñadas con el estudiantado.
 - › Garantizaremos una **mayor difusión de iniciativas estudiantiles** y del talento universitario, mediante el apoyo institucional de la UAH para que el estudiantado sienta que forma parte de la Universidad, que su presencia no es pasajera, sino que sus ideas y proyectos pueden tener vida en la universidad más allá del tiempo de su formación académica.
 - › Favoreceremos un **clima institucional basado en el respeto, la diversidad y la participación** en una universidad inclusiva.
 - › Apoyaremos **iniciativas que conecten a estudiantes, profesorado y personal de administración**, fortaleciendo los vínculos entre los distintos colectivos.
 - › Integraremos la **identidad universitaria como un valor transversal**, presente en la docencia, la cultura y la vida en los campus.
-

Compartiendo sueños y retos de nuestra comunidad AlumniUAH

Las trayectorias profesionales de la comunidad AlumniUAH nos llenan de orgullo y la vuelta a su *alma mater* es una oportunidad para reconocerlas y permitirles colaborar en la formación y futuro del actual estudiantado de la UAH.

-
- › Realizaremos un acompañamiento continuado después de la graduación, mediante un **programa AlumniUAH** diseñado para asesorar tanto en la búsqueda de empleo como en la formación continua.
 - › **Ampliaremos la oferta cultural y deportiva abierta** a nuestros AlumniUAH.
 - › Consolidaremos **los Encuentros Anuales AlumniUAH 25** aniversario, reforzando su conexión con los centros de los que egresaron.
 - › Crearemos los **Premios AlumniUAH**, como reconocimiento institucional a la trayectoria y contribución de AlumniUAH que destacan en ámbitos sociales y sociales.
 - › **Fortaleceremos el Programa de Mentoría AlumniUAH**, como línea estratégica permanente y alineado con las políticas de empleabilidad y orientación profesional de la universidad.
 - › Pondremos en marcha un **programa Embajadores UAH**, como herramienta de proyección institucional y conexión con la sociedad.
-

PERSONAL TÉCNICO DE GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El PTGAS es una pieza esencial del funcionamiento diario de la Universidad de Alcalá y uno de los pilares que sostienen su calidad institucional. Sin su trabajo, su conocimiento acumulado y su compromiso, no sería posible que la docencia, la investigación ni la transferencia salieran adelante. La relación de este candidato a rector y su equipo con el PTGAS ha estado siempre marcada por el respeto, el reconocimiento y un trato humano y cercano, tanto en el día a día como en los momentos más difíciles. Hemos compartido procesos complejos que dejaron huella: el encierro durante la crisis económica, la defensa de derechos en un contexto de fuertes restricciones, la resolución de un problema tan sensible como los premios de jubilación o la reforma de la RPT. En todos ellos, nos implicamos de manera directa, escuchando, acompañando y afrontando junto al colectivo situaciones difíciles, con la voluntad de buscar soluciones justas, dialogadas y sostenibles.

“

Desde esa experiencia compartida, presentamos estas medidas con la convicción de que aún queda mucho por hacer y de que solo será posible avanzar manteniendo y reforzando las líneas de diálogo abiertas en los últimos años.

”

Queremos seguir construyendo un clima laboral basado en la confianza, la corresponsabilidad y el cuidado de las personas, atendiendo a las distintas circunstancias personales y profesionales, mejorando las condiciones de trabajo, la promoción y la movilidad y reconociendo el valor del desempeño diario del PTGAS. Al mismo tiempo, apostamos por una gestión universitaria más eficiente, moderna y accesible, que reduzca cargas innecesarias, mejore los procesos y refuerce el papel del PTGAS en la organización universitaria.

Estas propuestas expresan un compromiso colectivo de trabajo compartido, con cercanía, diálogo y respeto, para avanzar hacia una UAH mejor organizada, más humana y justa para quienes la hacen posible cada día.

Condiciones laborales

Creemos que es imprescindible mantener un clima laboral que favorezca el trabajo y las relaciones personales. Debemos atender a todas las circunstancias personales para que el trabajo se pueda desarrollar correctamente.

- › Continuaremos con el grupo de trabajo sobre el clima laboral formado por representantes del PTGAS y miembros del equipo de gobierno
- › Estableceremos un Plan de acción para la mejora del clima laboral (se ha hecho una encuesta y debemos tener en cuenta los resultados)
- › Negociaremos un nuevo Plan de Igualdad y un Plan de Atención a la Diversidad.
- › Redefiniremos los programas de Ayuda Social y los dotaremos de forma suficiente.
- › Habilitaremos un espacio como comedor en el campus ciudad con microondas para quien prefiere traer su propia comida.

Promoción y movilidad

En todo entorno laboral debemos tener claro cuáles son las condiciones de promoción y movilidad en los puestos de trabajo.

- › Implementaremos un plan de promoción interna para el acceso al grupo superior del PTGAS funcionario.
- › Estableceremos un programa de evaluación del desempeño del PTGAS e implementaremos el desarrollo de la carrera horizontal.
- › Avanzaremos en un proceso de funcionarización de puestos laborales siguiendo lo realizado por otras universidades madrileñas, siempre tras una negociación con las entidades representantes del PTGAS.
- › Crearemos con urgencia un programa para planificar el relevo generacional.
- › Planificaremos las necesidades de RRHH, para mejorar la eficiencia en la gestión de las convocatorias de empleo o concursos y favorecer la movilidad a otros puestos de trabajo.

Mejora de la gestión en la universidad

El PTGAS es el responsable de la gestión de la UAH. Sin su trabajo no es posible que salga adelante ninguna actividad docente ni investigadora. Por eso es muy importante analizar cómo es la gestión de nuestra universidad y mejorarla en aquellos aspectos en que sea necesario.

- › **Transferiremos tareas de gestión del PDI a PTGAS**, en la medida que sea posible aumentar la plantilla de este colectivo en función de las posibilidades presupuestarias.
- › Desarrollaremos aplicaciones de gestión para la **homogeneización de los procesos**, tanto administrativos como relacionados con actividades académicas y docentes.
- › Potenciaremos la **Administración Electrónica** y la Sede Electrónica.
- › Impartiremos **formación específica en protección de datos de carácter personal** y daremos apoyo a todos los servicios y unidades en esta materia, con especial atención a la Investigación.
- › **Potenciaremos y reforzaremos el Servicio de Contratación** para prestar un servicio de apoyo directo a los investigadores.
- › Haremos un **diagnóstico sobre cargas burocráticas** para limitarlas a lo indispensable.
- › Avanzaremos en una **mejora general de la organización de la UAH**, sustituyendo tareas de dirección que viene desempeñando el PDI por PTGAS del grupo A1.
- › Potenciaremos la **Unidad de Atención a la Diversidad** y los protocolos de atención a la diversidad en todas sus vertientes.
- › Realizaremos un **estudio de accesibilidad global** y un plan para su puesta en ejecución.

Gestión de Recursos Humanos

Adicionalmente a lo expuesto en las secciones anteriores, hay una serie de acciones que debemos tomar para mejorar la gestión de las personas:

- › Crearemos un **Portal de Transparencia de gestión de RRHH**.
- › Recopilaremos y actualizaremos todas las **normativas y acuerdos internos** sobre condiciones de trabajo y gestión del PTGAS.
- › **Revisaremos la RPT cada 2 años** para ajustarla a la realidad de la UAH.
- › **Revisaremos la instrucción de conciliación** para que considere también el cuidado de las personas mayores.

CARMELO IMPULSO UAH

