

# RICARDO IMBERT

CANDIDATO A DIRECTOR  
DE LA **ETSIINF**

#haciendoescuela

PROGRAMA  
ELECTORAL

AL SERVICIO  
DE LAS PERSONAS



ESCUELA TÉCNICA  
SUPERIOR DE INGENIEROS  
INFORMÁTICOS





# ÍNDICE

<b>LA VISIÓN</b> .....	<b>1</b>
LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA AL SERVICIO DE LAS PERSONAS.....	1
<b>LAS PERSONAS</b> .....	<b>3</b>
DIAGNÓSTICO.....	3
<i>Estudiantes</i> .....	3
<i>Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios</i> .....	4
<i>Personal Docente e Investigador</i> .....	4
<i>Cuidado de las personas</i> .....	4
RETOS.....	5
OBJETIVOS Y ACCIONES.....	6
<b>LOS ESTUDIOS</b> .....	<b>9</b>
DIAGNÓSTICO.....	9
<i>Oferta académica</i> .....	9
<i>Coordinación docente</i> .....	9
<i>Mejora continua</i> .....	10
<i>Postgrado</i> .....	10
<i>Prospectiva</i> .....	10
RETOS.....	11
OBJETIVOS Y ACCIONES.....	11
<b>LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>15</b>
DIAGNÓSTICO.....	15
<i>Actividad investigadora</i> .....	15
<i>Divulgación de la investigación</i> .....	16
<i>Innovación y emprendimiento</i> .....	16
RETOS.....	16
OBJETIVOS Y ACCIONES.....	17
<b>LA ESCUELA</b> .....	<b>19</b>
DIAGNÓSTICO.....	19
<i>Campus e instalaciones</i> .....	19
<i>Imagen</i> .....	19
<i>Comunicación</i> .....	20
RETOS.....	20
OBJETIVOS Y ACCIONES.....	20
<b>LA SOCIEDAD</b> .....	<b>23</b>
DIAGNÓSTICO.....	23
<i>Orientación y promoción</i> .....	23
<i>Difusión</i> .....	23

RETOS.....	24
OBJETIVOS Y ACCIONES .....	24
<b>LA GOBERNANZA .....</b>	<b>27</b>
DIAGNÓSTICO.....	27
<i>Servicios</i> .....	27
<i>Eficiencia y transparencia</i> .....	27
RETOS.....	28
OBJETIVOS Y ACCIONES .....	28

# LA VISIÓN

## La dirección de la escuela al servicio de las personas

**Estudí en esta escuela** cuando se llamaba facultad y la carrera duraba seis años. Al finalizar hice un máster en Ingeniería del Software y, antes de terminar mi doctorado, entré como profesor. Empecé dando clases en sexto y he terminado dando clase en primero. Me encanta la docencia. Me gusta también investigar, pero la docencia es lo que más me llena.

Al menos eso pensaba hasta que, hace doce años el entonces nuevo director de la escuela me propuso ser su **subdirector de Alumnos**. Fueron cuatro años muy intensos en los que descubrí que lo mejor que tiene nuestra escuela son sus estudiantes. Y, entonces, el vicerrector de Servicios Tecnológicos me ofreció ser su **adjunto**, y durante casi nueve años, descubrí lo apasionante que es nuestra profesión. Y todo ello sin renunciar a impartir mi docencia.

Ahora me encuentro ante la oportunidad de ofrecer a mi escuela todo lo que he aprendido y todo lo que conozco de la universidad. Mi visión para la escuela es similar a la que he desarrollado anteriormente en la subdirección y en rectorado. **Las personas al frente de la escuela deben estar al servicio de todos**. Su misión es trazar un camino común y garantizar que todos puedan recorrerlo. Trabajaré mucho, como lo he hecho en mis cargos anteriores, y lo haré para las personas. La dirección de una escuela debe estar siempre presente y atenta.

Me preocupa que, desde la pandemia, el espíritu de la escuela se haya diluido y que haya menos vida en el campus. Me preocupa que los profesores sólo vengan a dar sus clases y que los alumnos sólo acudan a recibirlas. Lo mejor de la universidad es hacerla nuestra y disfrutarla. Quiero recuperar ese **sentido de comunidad**, quiero que todos nos sintamos orgullosos de formar parte de esta escuela y deseosos de enriquecer su día a día.

Y quiero hacerlo para todos. Puedo decir con satisfacción que no represento a ningún grupo, departamento o persona en particular. Que me presento **independiente** porque no quiero tener favores que devolver. Que no me importa de dónde vengas porque mi compromiso es trabajar para ti y aportar mi granito de arena para que la escuela sea mejor.

He formado un equipo con las personas que quería que estuvieran en él, **sin imposiciones ni cuotas**, buscando a la mejor persona en cada puesto. Estoy convencido de contar con un gran equipo formado por una Secretaría Académica, una Jefatura de Estudios, una Subdirección de Calidad, una Subdirección de Investigación, Innovación y Emprendimiento, una Subdirección de Estudiantes y una Subdirección de Relaciones Institucionales e Internacionalización.

Con este equipo enfoco los próximos seis años, sustentados en **seis pilares de actuación**: las personas, los estudios, la investigación, la escuela, la sociedad y la gobernanza. A lo largo de las próximas páginas desarrollaré cada uno de estos pilares a partir del diagnóstico de

## 2 AL SERVICIO DE LAS PERSONAS

la situación actual, identificando los retos a afrontar y proponiendo un plan de acciones y objetivos.

Espero contar con tu apoyo para hacer realidad esta visión. **Siempre al servicio de las personas.**

# LAS PERSONAS

ESTUDIANTES PDI PTGAS COMUNIDAD UNIVERSITARIA CUIDADO DE LAS PERSONAS ALUMNI ASOCIACIONES DE ALUMNOS ONBOARDING FORMACIÓN

## Diagnóstico

Contamos con una plantilla capacitada, pero afectada por las constantes jubilaciones y una reposición limitada. El personal es comprometido, pero su esfuerzo no siempre se ve reconocido. La carrera profesional depende del esfuerzo individual, ya que la institución no ofrece mecanismos para guiar o apoyar a sus empleados, limitándose a facilitar los procesos administrativos.

Los estudiantes, por su parte, son bastante vocacionales. Lejos han quedado los tiempos en que la baja nota de acceso atraía a alumnos desinteresados en nuestros estudios. El rendimiento académico es adecuado, y los estudiantes muestran entusiasmo y buena disposición.

Sin embargo, desde la pandemia, las dinámicas en la universidad han cambiado. El PDI asiste menos al centro, algunos incluso se han trasladado físicamente a centros de investigación del campus. El PTGAS, al disfrutar del teletrabajo, también reduce su presencia física durante la semana. La actividad estudiantil ha disminuido, y la extensión universitaria ha sufrido un retroceso, lo que ha llevado a la pérdida de vida en el campus. La escuela se ha transformado en un conjunto de edificios donde se realiza la actividad diaria, en lugar de un centro vibrante lleno de actividades e iniciativas.

## Estudiantes

Los estudiantes son la razón de ser de la universidad; sin ellos, no existiría. Tenemos estudiantes brillantes que confían en nuestra escuela para su formación profesional y su experiencia universitaria. La escuela debe contar con una subdirección de estudiantes activa, que fomente su desarrollo y les permita ver la escuela como un lugar en el que ellos tienen mucho que aportar. Sin embargo, en la actualidad las actividades de apoyo y atención a los estudiantes se han reducido al mínimo, habiéndose eliminado incluso algunos de estos procesos cuando son obligados por las memorias de nuestros títulos. **La dirección del centro debe estar a disposición de sus estudiantes**, para apoyar a los que tienen dificultades, para asistir a los que tienen incertidumbres, estudiar y combatir problemas como el absentismo creciente de los alumnos, y para impulsar a los que demuestran un gran desempeño.

Gran parte de la actividad estudiantil, más allá del aula, es impulsada por las asociaciones estudiantiles y la Delegación de Alumnos. **La actividad de estas asociaciones ha disminuido** significativamente y necesita ser revitalizada con el apoyo de la dirección del centro. Además, la relación entre la Delegación de Alumnos y la dirección del centro debe ser cordial, colaborativa y constante. Cualquier conflicto debe resolverse siempre partiendo del diálogo y la colaboración.

Finalmente, los alumnos que terminan sus estudios con nosotros mantienen escaso vínculo con la escuela, ya que apenas se promueven iniciativas para los alumni. Estos antiguos alumnos deberían ser el orgullo de la escuela y un motor de su actividad.

### **Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios**

La plantilla del PTGAS está comprometida y bien dispuesta, pero su edad media es avanzada y la ratio de PTGAS respecto al PDI es baja, con un 0,49 frente al 1 recomendado por la CRUE y el 2 habitual en otros países de nuestro entorno. Esto provoca que **ambos colectivos estén sobrecargados**. Unos pocos miembros del PTGAS deben realizar el trabajo que correspondería a un equipo más amplio, lo que provoca el riesgo de incurrir retrasos inevitables y aumenta su estrés. La consecuencia inmediata es la sobrecarga de trabajo y la imposibilidad de realizar el trabajo con la calidad que el PTGAS desearía. Además, al depender de tan pocas personas para servicios completos (en ocasiones una sola) el riesgo de colapso es alto. Esto, unido a las jubilaciones en la plantilla sólo ahonda este riesgo.

La **promoción y el reconocimiento del PTGAS son difíciles**, ya que la estructura de jefaturas es complicada debido a la existencia de muchos puestos monopersonales. Esto desmotiva al personal, que a menudo asume tareas de mayor responsabilidad por su compromiso con la escuela y la universidad, y no por incentivos o promociones. Por último, el reciclaje y la formación están limitados a aquello con mucha demanda, lo que dificulta que algunos accedan a formación específica necesaria para su puesto a través de los mecanismos habituales de la Mesa de Formación.

### **Personal Docente e Investigador**

El PDI está compuesto por personas altamente cualificadas y comprometidas, pero la plantilla está experimentando una remodelación significativa debido al relevo generacional causado por las jubilaciones. El personal más veterano está siendo reemplazado por jóvenes profesores con un fuerte enfoque en la investigación, ya que es un requisito indispensable para consolidar sus plazas. Sin embargo, **la carrera profesional actual para los nuevos docentes es poco atractiva**, ya que deben ocupar puestos temporales y de baja remuneración durante un tiempo prolongado, lo cual no se ajusta a los sueldos ofrecidos por la empresa en nuestro sector.

Para el buen funcionamiento del centro y de nuestras titulaciones, el PDI debe asumir numerosas tareas pequeñas que requieren esfuerzo pero que **carecen de reconocimiento o mérito**.

Además, aquellos que buscan complementar su formación recurren al ICE, que agrupa enseñanzas docentes e investigadoras para el profesorado. A pesar de su excelente oferta, muchas veces la formación necesaria para reforzar conocimientos específicos de sus materias, como la adquisición de certificaciones, debe ser autofinanciada. Esto resulta injusto, ya que es una inversión directa en la mejora de la docencia.

### **Cuidado de las personas**

El ambiente en la escuela es generalmente amable, pero se echan en falta acciones que cuiden los detalles y las necesidades de las personas. Por poner un ejemplo, la llegada de cualquier miembro de la comunidad ya sea estudiante, PTGAS o PDI, intenta ser cordial,



pero carece de un protocolo u organización definidos. La bienvenida a los estudiantes se limita a un saludo de la Delegación de Alumnos y las asociaciones estudiantiles, últimamente sin presencia de la dirección del centro, mientras que el personal es generalmente recibido por el Administrador del Centro o el director del departamento correspondiente. **No existen manuales de bienvenida**, y la adaptación al puesto depende más de los compañeros que de recursos bien diseñados.

En el caso de los estudiantes, además, se ha perdido la figura del **tutor curricular**, que era un referente para aconsejar en decisiones importantes durante los estudios, además de un mérito reconocible de la actividad de orientación del profesorado en el modelo de Docencia.

Debido a la localización de la escuela, muchas de las dificultades que afrontan las personas para disfrutar de una buena experiencia de campus, están relacionadas con el acceso limitado a recursos y servicios básicos. Aunque el rectorado promueve actividades formativas y de vida saludable, **la oferta que llega a nuestro campus es muy limitada**. Lo mismo ocurre con opciones de comida saludable, productos de primera necesidad como material de parafarmacia, y servicios tan demandados como el apoyo psicológico.

## Retos

1. Recuperar y revitalizar la vida del campus, deteriorada tras la pandemia.
2. Revitalizar la actividad de los representantes de alumnos y las asociaciones estudiantiles.
3. Proporcionar al alumnado mecanismos de apoyo, orientación y desarrollo académico.
4. Facilitar desde la escuela la carrera profesional del PDI.
5. Acercar la ratio PTGAS por PDI a 1 o superior.
6. Diseñar una carrera profesional para el PTGAS del centro.
7. Impulsar el desarrollo profesional del personal fomentando la formación permanente.
8. Facilitar la incorporación de cualquier persona que llega nueva a nuestra escuela.
9. Promover desde el centro las estructuras necesarias para garantizar la convivencia, igualdad y accesibilidad.
10. Fomentar la vida saludable en la escuela.
11. Mejorar el acceso a recursos y servicios que mejoren la calidad de vida de nuestra comunidad.
12. Crear un vínculo con nuestros antiguos alumnos que les ofrezca valor.

## Objetivos y acciones

RETO	OBJETIVOS Y ACCIONES
1. Recuperar y revitalizar la vida del campus, deteriorada tras la pandemia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyar a la Delegación de Alumnos y a las asociaciones de la escuela para impulsar actividades de implicación del alumnado.</li> <li>- Estudiar las causas del absentismo de los alumnos para ofrecer medidas con las que vuelvan a apreciar el beneficio de la asistencia a las clases en el aula.</li> <li>- Recuperar las Jornadas de Estudio Nocturno.</li> <li>- Incentivar la realización presencial de las reuniones de los órganos de gobierno.</li> </ul>
2. Revitalizar la actividad de las asociaciones estudiantiles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyar desde la dirección a la Delegación de Alumnos para fortalecer la representación estudiantil en la escuela, asegurando una comunicación y colaboración continua.</li> <li>- Promover desde el centro el asociacionismo estudiantil.</li> <li>- Brindar apoyo desde la escuela a la resolución de las trabas burocráticas que enfrentan las asociaciones de alumnos.</li> <li>- Reconocimiento en el catálogo de actividades acreditables del centro aquellas organizadas por las asociaciones para promover la vida universitaria.</li> <li>- Recuperar la Jornada de las Asociaciones para dar a conocer su actividad al resto de los alumnos.</li> </ul>
3. Proporcionar al alumnado mecanismos de apoyo, orientación y desarrollo personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recuperar las becas comedor, gestionadas desde Delegación de Alumnos.</li> <li>- Recuperar la figura y el servicio del tutor curricular.</li> <li>- Estudiar medidas que reconozcan y potencien a los alumnos con mejor rendimiento académico (antiguo grupo++, premios anuales a la excelencia estudiantil en la escuela..).</li> </ul>
4. Facilitar desde la escuela la carrera profesional del PDI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Luchar por acortar los plazos de espera desde la acreditación a la siguiente figura hasta su convocatoria.</li> <li>- Revisar con el Vicerrectorado de Profesorado la política de listas de espera para acreditados a figuras de profesor funcionario, basada en gran medida en el número de sexenios, que mantiene en cola a los acreditados durante años.</li> <li>- Fomentar desde la escuela que cada PDI tenga una carrera profesional definida.</li> <li>- Negociar para que rectorado reconozca el total de servicios prestados previos al acceso a una plaza en nuestra universidad, tanto para trienios como para quinquenios (ayudas FPU, FPI..).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiar el modo en el que el máximo de la labor que realiza el PDI tenga algún tipo de reconocimiento.</li> <li>- Fomentar el uso del Evalúa positivo.</li> </ul>
5. Acercar la ratio PTGAS por PDI a 1 o superior.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclamar a Gerencia una dotación de PTGAS acorde a la magnitud de una escuela como la nuestra.</li> <li>- Realizar un análisis profundo de la situación del PTGAS de la escuela y su carga actual.</li> <li>- Fomentar la creación de unidades técnicas con estructura definida que profesionalicen puestos sobrecargados e infradotados.</li> </ul>
6. Diseñar una carrera profesional para el PTGAS del centro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseguir la dotación de la RPT del centro para poder mantener estructuras que permitan la mejora de los servicios.</li> <li>- Negociar con Gerencia la puesta en marcha definitiva de las promociones horizontales.</li> <li>- Fomentar desde la escuela que cada PTGAS tenga una carrera profesional definida.</li> </ul>
7. Impulsar el desarrollo profesional del personal fomentando la formación permanente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar anualmente una propuesta de necesidades formativas de nuestro personal dirigida al ICE y la Mesa de Formación para su inclusión en su oferta de formación continua.</li> <li>- Plantear al Vicerrectorado de Profesorado y Gerencia la posibilidad de que el personal pueda realizar autoformación autorizada (Coursera, EdX...) con certificación financiada por la universidad.</li> </ul>
8. Facilitar la incorporación de cualquier persona que llega nueva a nuestra escuela.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar manuales de bienvenida para los distintos perfiles de la comunidad universitaria.</li> <li>- Organizar una sesión de bienvenida oficial para el personal que se incorpora al centro.</li> <li>- Rediseñar las jornadas de bienvenida para que los estudiantes se conozcan desde el principio, se integren en la escuela y conozcan sus servicios.</li> <li>- Recuperar el Proyecto Mentor Internacional para integrar a los alumnos de intercambio entrantes.</li> </ul>
9. Promover desde el centro las estructuras necesarias para garantizar la convivencia, igualdad y accesibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Velar desde la dirección del centro por el cumplimiento de las normas esenciales de convivencia, en coordinación con otras estructuras de la escuela y del rectorado que tienen este fin encomendado.</li> <li>- Garantizar el apoyo a las personas con diversidad funcional para que puedan desarrollar su actividad en las mismas condiciones que el resto de la comunidad universitaria.</li> </ul>

<p>10. Fomentar la vida saludable en la escuela.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negociar con rectorado la planificación de un mayor número de actividades de salud y vida saludable en el campus.</li> <li>- Realizar un estudio interno para explorar las vías de mejora de la calidad de la comida en cafetería, incluyendo opciones de comida saludable.</li> <li>- Explorar la posibilidad de que las máquinas de vending incluyan más opciones saludables.</li> </ul>
<p>11. Mejorar el acceso a recursos y servicios que mejoren la calidad de vida de nuestra comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalar máquinas de vending con material de parafarmacia (higiene femenina, toallitas, gel desinfectante, limpieza bucal...) o material de oficina básico (bolígrafos, pilas...).</li> <li>- Negociar con rectorado la puesta en marcha de un servicio de apoyo psicológico para los miembros de la comunidad universitaria.</li> </ul>
<p>12. Crear un vínculo con nuestros antiguos alumnos que les ofrezca valor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar publicaciones periódicas destinadas a nuestros alumni.</li> <li>- Hacer partícipes de nuestra oferta de microcredenciales y formación continua a nuestros alumni, ofreciéndoles descuentos.</li> <li>- Ofrecer descuentos a nuestros alumni y sus familias a los campamentos de verano (Make IT!).</li> <li>- Invitar a nuestros alumni a conferencias y actividades de divulgación del centro (p.e. Try IT!).</li> </ul>

# LOS ESTUDIOS

OFERTA ACADÉMICA GRADOS MÁSTER DOCTORADO TÍTULOS PROPIOS MICROCREDENCIALES COORDINACIÓN ACREDITACIONES MOVILIDAD ACADÉMICA RANKINGS INNOVACIÓN EDUCATIVA

## Diagnóstico

Ofrecemos un número de grados razonable y coherente. Las buenas notas de corte de entrada de nuestras titulaciones demuestran que son valoradas y que atraen a excelentes estudiantes. Nuestros grados son reconocidos con prestigiosos sellos internacionales. Nuestra demanda de postgrado va creciendo poco a poco, aunque de una manera desigual. Por otra parte, el sector de las TI se encuentra en un momento dulce y la perspectiva es de que la demanda de ingenieros en el sector siga creciendo en los próximos años. No obstante, la ingeniería informática está en continua evolución y nuestros estudios requieren de una atención y actualización periódica si no queremos quedarnos desfasados y dejar de ser útiles a la sociedad.

## Oferta académica

Nuestra oferta académica abarca tres grados y un doble grado que cubren los perfiles profesionales más demandados, pero los grados en Ingeniería Informática y Matemáticas e Informática, creados hace más de 15 años, **no han sido revisados de forma estratégica y sistemática**. Las modificaciones han sido impulsadas por requisitos externos, como los sellos de calidad o los organismos de acreditación, y en algunos casos esto ha distorsionado su propósito inicial o los ha homogeneizado en exceso. Además, la falta de claridad sobre los perfiles de salida de nuestros grados genera confusión tanto interna como externamente, y el resto de la oferta de titulaciones TI de la UPM no completa la nuestra, sino que compete con ella, lo que contribuye a la confusión.

En cuanto a los programas de máster, la escuela gestiona siete títulos, pero la promoción y organización de éstos se delega en los coordinadores, sin ser parte de **una estrategia institucional coordinada** que los ayude a prosperar.

A diferencia de otras escuelas de la UPM, que introducen nuevas materias de manera progresiva, **nuestra escuela no tiene un enfoque estructurado** para adaptar o evaluar el impacto de las iniciativas curriculares. Se percibe que, desde que se diseñaron nuestras titulaciones, nuestra área ha evolucionado y es posible que esa modernización no haya llegado aún a nuestras asignaturas. Sin embargo, esto es algo que se ha dejado al buen juicio y consideración de los profesores, sin una guía o una reflexión coordinada.

## Coordinación docente

Si miramos cómo se gestionan las titulaciones, el éxito proviene de la **dedicación casi heroica** de sus coordinadores y la jefatura de estudios. Sin embargo, esa lucha casi personal hace que se pierda un sentido de pertenencia a la escuela y que grados y másteres se consideren más de departamentos o grupos docentes, lo que crea una competición sin sentido.

Dentro de cada titulación, existe **muy poca conexión entre asignaturas**, incluso entre las del mismo semestre. El alumnado debe realizar esa labor de conexión entre los conocimientos y, cuando no es capaz de enlazarlos, es posible que nunca llegue a entenderlos completamente. Por su parte, el profesorado que participa en las asignaturas carece de una visión global de la evolución, resultados, indicadores u oportunidades de mejora del título, por lo que sus intervenciones siempre son locales y descoordinadas.

Por otro lado, el **nuevo modelo de actividad docente** aprobado por nuestra universidad podría llevarnos a aumentar las horas de docencia por ECTS, especialmente en los estudios de máster, lo que tendría un impacto significativo en la organización académica y las asignaturas.

### Mejora continua

La **falta de visión y retroalimentación global** genera una sensación de burocracia en el modelo de seguimiento de titulaciones, a pesar de que las asignaturas participan en las actividades propuestas por GAUSS. Muchas de las acciones que deberían fomentar el debate y la reflexión, como las reuniones de las Comisiones de Coordinación Académica de Semestre, no se realizan, convirtiendo las oportunidades de mejora en simples trámites.

Lo mismo ocurre con la percepción de los sellos de calidad de nuestras titulaciones. Aunque su impacto en la recogida de evidencias y evaluaciones es significativo, **tanto el personal como los estudiantes desconocen su valor real**. La escuela debe realizar un análisis honesto para determinar su estrategia futura en relación a los sellos, entendiendo bien las oportunidades que proporcionan y no sólo el esfuerzo que supone mantenerlos.

A pesar de que aspiramos a ser un referente nacional en ingeniería informática, según el Ranking de Shanghai 2024, nuestra universidad ocupa la **cuarta posición** en el área de *Computer Science & Engineering*, por detrás de las universidades de Granada, Politécnica de Cataluña y de Jaén.

### Postgrado

La buena salud del mercado laboral para nuestros graduados desincentiva la continuación de sus estudios hacia un máster, ya que muchas veces ni los propios alumnos ni las empresas que los contratarán, perciben **el valor que estos estudios proporcionan**. Aquellos que sí optan por cursar un máster, según el Estudio de Inserción Laboral de la UPM para nuestra escuela, manifiestan un alto nivel de satisfacción, aunque también expresan la necesidad de mejorar en la adquisición de competencias transversales y básicas de la profesión.

Por otro lado, la falta de visibilidad de los estudios de postgrado y de la actividad investigadora del centro impacta notablemente en el número de vocaciones para continuar con estudios de doctorado. Esta **carencia de promoción y de integración** de la actividad investigadora afecta directamente a la atracción de futuros investigadores.

### Prospectiva

La universidad española **no está logrando proporcionar suficientes informáticos** para cubrir la demanda del mercado laboral. Las empresas están recurriendo cada vez más a

formación propia o "universidades" corporativas para reconvertir profesionales o realizar formación más específica.

Finalmente, el análisis de los datos de natalidad en España muestra una tendencia a la baja que **amenaza con reducir la población en edad universitaria** en un 28% en los próximos quince años, lo que afectará directamente a la oferta educativa.

## Retos

1. Mantener una oferta académica atractiva, completa y diferenciada.
2. Realizar una revisión periódica y sistemática de los planes de estudio del centro para proponer modificaciones y mejoras.
3. Ofrecer mecanismos de coordinación eficaces entre las titulaciones de acuerdo con las líneas estratégicas de la escuela, apoyándolas en su desarrollo y su promoción.
4. Diseñar el mapa de conexión entre asignaturas con relación en sus contenidos para facilitar su coordinación vertical.
5. Reestablecer los mecanismos de coordinación horizontal de las asignaturas de semestre, con la participación de sus coordinadores y los representantes de los alumnos.
6. Analizar la estructura de sellos de calidad de nuestros títulos como parte integral de la estrategia del centro, asegurando que tenga un beneficio claro en el título que reciben nuestros estudiantes y en la mejora continua de nuestras titulaciones.
7. Luchar por posicionar a los estudios de informática de la universidad como referente nacional en los rankings, si el esfuerzo requerido lo justifica.
8. Proporcionar visibilidad e información activa sobre nuestros estudios de postgrado para que cursarlos sea una opción natural para nuestros alumnos.
9. Completar nuestra oferta académica de manera ordenada y eficiente para cubrir la necesidad de formación en informática que la sociedad está demandando y que ahora mismo no estamos cubriendo.
10. Definir una estrategia de escuela coordinada con la universidad para hacer frente a la bajada de matrícula en el medio-largo plazo.

## Objetivos y acciones

RETO	OBJETIVOS Y ACCIONES
1. Mantener una oferta académica atractiva, completa y diferenciada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizar y modernizar nuestra oferta académica en la web de la escuela.</li> <li>- Ofrecer una explicación comparativa de nuestras titulaciones para facilitar su interpretación por parte de futuros alumnos, empresas y otros interesados.</li> </ul>
2. Realizar una revisión periódica y sistemática de los planes de	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer un mecanismo y organización para estudiar periódicamente, desde las COA de</li> </ul>

estudio del centro para proponer modificaciones y mejoras.	<p>nuestros títulos, tendencias y nuevas necesidades, y proponer mejoras y modificaciones a los títulos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar el estado de nuestras titulaciones y proponer acciones de mejora.</li> <li>- Revisar el impacto de las estrategias académicas, como por ejemplo el grupo de liderazgo, para potenciarlo o rediseñarlo.</li> <li>- Diseñar una formación en competencias transversales seria a lo largo de toda la titulación.</li> </ul>
3. Ofrecer mecanismos de coordinación eficaces entre las titulaciones de acuerdo con las líneas estratégicas de la escuela, apoyándolas en su desarrollo y su promoción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar una estructura y estrategia de ordenación académica que englobe a todos los títulos de la escuela.</li> <li>- Diseñar una política institucional de promoción de nuestras titulaciones.</li> </ul>
4. Diseñar el mapa de conexión entre asignaturas con relación en sus contenidos para facilitar su coordinación vertical.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar una reunión anual de coordinación de la titulación en la que se informe al profesorado de su estado, necesidades, dificultades y fortalezas.</li> <li>- Elaborar comunicaciones periódicas que incluyan información académica de interés para toda la comunidad.</li> </ul>
5. Reestablecer los mecanismos de coordinación horizontal de las asignaturas de semestre, con la participación de sus coordinadores y los representantes de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formalizar la realización de las reuniones de las CCA de semestre para la mejora de las titulaciones.</li> </ul>
6. Analizar la estructura de sellos de calidad de nuestros títulos como parte integral de la estrategia del centro, asegurando que tenga un beneficio claro en el título que reciben nuestros estudiantes y en la mejora continua de nuestras titulaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un estudio de la estrategia de sellos de calidad de nuestras titulaciones, analizando en detalle su beneficio y el coste asociado.</li> <li>- Elaborar información didáctica sobre los beneficios de los sellos de nuestras titulaciones dirigida a nuestra comunidad.</li> <li>- Reclamar al Vicerrectorado de Universidad Digital el desarrollo de herramientas software para facilitar la gestión de evidencias y documentación del sistema de calidad y de los sellos de calidad, o elaborarlas desde el centro.</li> </ul>
7. Luchar por posicionar a los estudios de informática de la universidad como referente nacional en los rankings, si el esfuerzo requerido lo justifica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear un equipo de trabajo para estudiar estrategias de mejora en los rankings.</li> <li>- Coordinar estrategias con la ETSISI, si eso nos beneficia, en el posicionamiento global de la UPM en los estudios de <i>Computer Science</i>.</li> </ul>
8. Proporcionar visibilidad e información activa sobre nuestros estudios de postgrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explorar la posibilidad de ofrecer asesoramiento personal para los alumnos de grado que quieran cursar nuestros másteres.</li> </ul>



<p>para que cursarlos sea una opción natural para nuestros alumnos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explorar nuevos acuerdos de doble diploma para hacer más atractivos los programas de dos años.</li> <li>- Hacer que la actividad de los doctorandos se publicite para que la conozca el resto de los alumnos y fomente las vocaciones en investigación que conduzcan al doctorado.</li> </ul>
<p>9. Completar nuestra oferta académica de manera ordenada y eficiente para cubrir la necesidad de formación en informática que la sociedad está demandando y que ahora mismo no estamos cubriendo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer una estrategia de oferta, conjunta con los departamentos, de microcredenciales de la escuela para cubrir las necesidades del mercado en aprendizaje a lo largo de la vida, formación continua y reciclaje profesional.</li> </ul>
<p>10. Definir una estrategia de escuela coordinada con la universidad para hacer frente a la bajada de matrícula en el medio-largo plazo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear una comisión asesora para diseñar planes de contingencia.</li> </ul>



# LA INVESTIGACIÓN

GRUPOS DE INVESTIGACIÓN CARRERA INVESTIGADORA INNOVACIÓN EMPRENDIMIENTO TRANSFERENCIA INTERNACIONALIZACIÓN DOCTORADO GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

## Diagnóstico

La escuela cuenta con un número significativo de grupos de investigación, aunque su tamaño y actividad varían. En general, nuestra área está despertando un creciente interés investigador, lo que debería facilitar la obtención de proyectos en convocatorias competitivas, la captación de contratos artículo 60, la creación de cátedras universidad-empresa y la creación de *spinoffs*. Sin embargo, los investigadores enfocados en ciencia básica enfrentan más dificultades para mantener la misma actividad que aquellos dedicados a la ciencia aplicada. La divulgación de la actividad investigadora se realiza mayormente de forma individual, ya que ni la universidad ni la escuela proporcionan plataformas claras y efectivas para este propósito. Además, la presencia de las empresas en la universidad, orientada al fomento de la investigación, la innovación y el emprendimiento, sigue siendo limitada.

## Actividad investigadora

A pesar del aumento en la producción investigadora, debido en parte a que los profesores jóvenes deben ser muy activos para acceder a plazas con vinculación permanente, aún hay profesores que encuentran cierta **dificultad para emprender su carrera investigadora** al no pertenecer a ningún grupo de investigación y adolecer de información suficiente acerca de cómo orientar su carrera investigadora. Estas dificultades son más pronunciadas para aquellos que se dedican a la ciencia básica, ya que la mayoría de las convocatorias de investigación o movilidad investigadora de nuestra universidad están orientadas hacia la investigación aplicada.

Los investigadores jóvenes enfrentan dificultades para encontrar sus primeros doctorandos. Paradójicamente, los programas de doctorado de la escuela admiten anualmente **nuevos alumnos sin tener asignado un director**, lo que obliga a la presidencia de la Comisión Académica del Programa de Doctorado a encargarse de asignarles un director, ya que no existe un mecanismo adecuado para gestionar este proceso.

Los investigadores también se sienten abrumados por la **burocracia y las complicaciones de gestión**, ya que deben dedicar gran parte de su tiempo a resolver cuestiones económicas o administrativas. Sólo los grupos grandes pueden contar con personal auxiliar para aliviar esta carga, mientras que los grupos pequeños se ven sobrecargados con la gestión.

Este desajuste podría ser una de las razones por las que la escuela está perdiendo fuerza en la investigación, ya que muchos investigadores y grupos **están trasladando su trabajo a centros de investigación**, algunos en el mismo campus, donde suelen recibir un mayor apoyo administrativo, disponibilidad de espacios o visibilidad.

## Divulgación de la investigación

En nuestra escuela se realiza investigación de alta calidad, pero su difusión es limitada, más allá de la publicación de resultados. La actividad investigadora rara vez trasciende a otros investigadores del centro, y **pocos grupos conocen el trabajo de los demás**. La gestión de la investigación se realiza principalmente desde el Vicerrectorado de Investigación, lo que deja la difusión de la actividad investigadora en manos de los propios grupos o del rectorado, resultando en una visibilidad casi nula dentro de la escuela.

Además, la presencia de investigadores, tanto internos como externos, que utilicen nuestras instalaciones para charlas o seminarios ha disminuido en los últimos años.

## Innovación y emprendimiento

Aunque en la escuela existen algunas iniciativas relacionadas con la innovación y el emprendimiento, estas son modestas en comparación con las de otras escuelas de la UPM. Sin ir más lejos, mientras que en otras escuelas es común encontrar numerosas **cátedras universidad-empresa**, nuestra escuela solo cuenta con dos.

Compartimos campus con el CAIT, que organiza anualmente el concurso de innovación y emprendimiento ActúaUPM. Sin embargo, la presencia y difusión de esta competición en la escuela, que antes motivaba a personal y alumnos a participar, ha ido disminuyendo con los años.

## Retos

1. Conseguir que todo el profesorado con dedicación investigadora se involucre en tareas de investigación.
2. Brindar apoyo desde la escuela a los grupos cuya investigación no encaja con los patrones habituales de la UPM.
3. Atraer a los grupos de investigación para que realicen sus labores en el centro.
4. Proporcionar a los grupos de investigación el soporte administrativo posible, principalmente a los que no tienen capacidad por su tamaño.
5. Conseguir que la oferta y la actividad investigadora del centro sea clara y conocida.
6. Revitalizar la actividad de difusión investigadora.
7. Aumentar la implicación de la empresa en la escuela, con más cátedras universidad-empresa para fomentar la transferencia, la innovación y el desarrollo profesional.
8. Promover la participación de la comunidad en actividades de innovación y emprendimiento.

## Objetivos y acciones

RETO	OBJETIVOS Y ACCIONES
1. Conseguir que todo el profesorado con dedicación investigadora se involucre en tareas de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar mentoría activa al profesorado de la escuela para ayudarlo a diseñar su carrera investigadora.</li> <li>- Proporcionar un servicio de apoyo al investigador para facilitar las labores de documentación, publicación y solicitud de acreditaciones y sexenios.</li> <li>- Fomentar acciones que permitan mejorar la carrera investigadora, sobre todo de los investigadores más jóvenes (talleres de investigación, charlas...).</li> <li>- Apoyar el intercambio de profesorado e investigadores con otras universidades europeas mediante programas Erasmus+ y la creación de comunidades EELISA en la escuela.</li> </ul>
2. Brindar apoyo desde la escuela a los grupos cuya investigación no encaja con los patrones habituales de la UPM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buscar sinergias entre los grupos de investigación básica y aplicada que les permitan beneficiarse mutuamente de su investigación.</li> <li>- Negociar con el Vicerrectorado de Investigación para que no restrinja en sus convocatorias ninguno de los modelos de investigación presentes en la escuela.</li> </ul>
3. Atraer a los grupos de investigación para que realicen sus labores en el centro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotar de ventajas a los grupos de investigación que decidan traer sus proyectos a la ETSIINF (por ejemplo, prioridad a la hora de la asignación de espacios).</li> </ul>
4. Proporcionar a los grupos de investigación el soporte administrativo posible, principalmente a los que no tienen capacidad por su tamaño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorar la creación de una unidad técnica de apoyo al investigador.</li> <li>- Ofrecer un servicio, interno o externo, para apoyar la redacción formal de artículos, documentación, informes... en lengua inglesa.</li> </ul>
5. Conseguir que la oferta y la actividad investigadora del centro sea clara y conocida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar un espacio en el que se publiciten las líneas de investigación de los grupos de la escuela.</li> <li>- Organizar actividades de difusión que permitan dar a conocer el trabajo de cada grupo de investigación.</li> <li>- Visibilizar los proyectos de investigación que se llevan a cabo en la escuela.</li> <li>- Fomentar colaboraciones de investigación entre grupos de investigación de la escuela.</li> <li>- Proporcionar un mecanismo para que los investigadores de la escuela y los doctorandos admitidos a nuestros programas de doctorado sin director asignado aún puedan establecer contacto.</li> </ul>

6. Revitalizar la actividad de difusión investigadora.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estudiar la realización de simposios o festivales de investigación que incluyan a investigadores de la ETSIINF e invitados de prestigio, pudiendo ser convalidables por créditos para los alumnos.</li></ul>
7. Aumentar la implicación de la empresa en la escuela, con más cátedras universidad-empresa para fomentar la transferencia, la innovación y el desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Promover la firma de acuerdos de cátedra universidad-empresa entre nuestros investigadores.</li><li>- Definir y ejecutar una estrategia de captación de empresas para la creación de cátedras con ellas.</li></ul>
8. Promover la participación de la comunidad en actividades de innovación y emprendimiento.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Volver a invitar a los organizadores de ActúaUPM a organizar sesiones de promoción del concurso en nuestra escuela.</li><li>- Publicitar y promocionar las iniciativas de innovación y emprendimiento de nuestra comunidad universitaria.</li></ul>

# LA ESCUELA

INFRAESTRUCTURA EDIFICIOS CAMPUS INSTALACIONES DEPORTIVAS DIGITALIZACIÓN WEB INTRANET  
COMUNICACIÓN IMAGEN AULAS TRANSPORTE LABORATORIOS

## Diagnóstico

Nuestra escuela está ubicada en un campus agradable, amplio y rodeado de naturaleza, pero su localización y la deficiente conexión de transporte público son desventajas notables. Compartimos el campus con centros de investigación y de innovación de primer nivel, además de contar con instalaciones deportivas utilizadas mayoritariamente por nuestros alumnos.

Sin embargo, los edificios del campus requieren mantenimiento constante debido al paso del tiempo. También necesitan reformas para mejorar la eficiencia energética y un rediseño interior que elimine el aire de antigüedad. La orientación dentro del campus es complicada por un sistema de numeración confuso de edificios, plantas y espacios, y por la escasez de señalética.

En lo que respecta a la faceta digital de la escuela, tanto la web como el resto de los mecanismos de transmisión de información necesitan un rediseño profundo, con la excepción, quizá, de las redes sociales. A pesar de que en los últimos años la IA está transformado el puesto de trabajo, su impacto aún es muy reducido en nuestra escuela.

## Campus e instalaciones

A pesar de las mejoras y mantenimientos realizados en las infraestructuras del campus y en los edificios de nuestra escuela, éstos requieren **reformas continuas para solucionar problemas graves**, como filtraciones de agua, goteras y fallos en el sistema frío-calor. Los edificios presentan baja eficiencia energética. Tenemos despachos y aulas con temperaturas excesivamente bajas o elevadas. Además, han comenzado a mostrar desperfectos, como baldosines rotos, que generan una sensación de deterioro, a pesar del buen trabajo del equipo de mantenimiento.

En lo que respecta al campus, las instalaciones más afectadas por el paso del tiempo son las deportivas, algunas de las cuales están en condiciones tan malas **que ponen en riesgo la seguridad de los deportistas**. Además, el acceso al campus es un problema, ya que solo dispone de transporte público desde zonas específicas de Madrid, lo que obliga a la mayoría de los miembros de la comunidad universitaria a usar vehículo privado o a invertir mucho tiempo en los desplazamientos en transporte público.

## Imagen

Los edificios de nuestra escuela están quedando desfasados, especialmente en las zonas comunes y aulas, lo que se refleja en una **imagen de falta de modernidad**. Además, hay una carencia de identidad en toda la escuela, lo que dificulta a los visitantes identificar en

las instalaciones de qué escuela se encuentran, ya que la información no está claramente reflejada en muchos sitios.

La otra gran dificultad que afrontan los visitantes es la de orientarse por nuestras instalaciones. Los edificios cuentan con un sistema de numeración caprichoso, que distingue distintos bloques donde el usuario percibe sólo uno, y que identifica varios niveles de planta sin necesidad de subir o bajar. La falta de una señalización adecuada empeora aún más la dificultad para orientarse.

### Comunicación

La escuela presenta también una imagen de envejecimiento en su cara digital. **Nuestra web es antigua** y no se corresponde con lo que cabría esperar de la web de una escuela de ingeniería informática. La información que se ofrece, en lugar de ir destinada a nuestros potenciales visitantes (futuros alumnos, orientadores de centros de bachillerato, investigadores, auditores, empresas, medios de comunicación...) aparece mezclada con contenidos que van destinados a la propia comunidad universitaria, lo que dificulta la claridad del mensaje y reduce su eficacia. La información interna debería estar en la intranet, pero su diseño actual no permite aprovecharla adecuadamente. Además, la mayoría de los recursos informáticos propios de la escuela (reserva de espacios, gestión de TFG, sistema de incidencias...) se encuentran muy dispersos.

Fruto de esa carencia de estructura, la comunicación que se realiza hacia la propia comunidad es siempre a través de medios tradicionales y **resulta especialmente complicado localizar la información adecuada**. Además, esa comunicación tiene dificultad para trascender más allá de los órganos de gobierno en los que se transmite, con lo que el grado de desinformación interna en ocasiones es notable.

### Retos

1. Acondicionar y modernizar nuestros edificios e instalaciones de la escuela, mejorando su eficiencia.
2. Disponer en el campus de unas instalaciones deportivas funcionales.
3. Modernizar la imagen en los edificios y espacios del centro.
4. Mejorar la señalética del centro.
5. Mejorar las alternativas de transporte para no depender del vehículo privado.
6. Ofrecer una imagen digital de la escuela moderna y atractiva, con información fácilmente accesible.
7. Establecer canales de comunicación eficaces dirigidos a nuestra comunidad universitaria.

### Objetivos y acciones

RETO	OBJETIVOS Y ACCIONES
1. Acondicionar y modernizar nuestros edificios e instalaciones	- Realizar un plan de modernización de las instalaciones del centro.



de la escuela, mejorando su eficiencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reparar todos los desperfectos visibles y no visibles, grandes y pequeños: baldosines rotos, persianas colgando, goteras, filtraciones por las ventanas...</li> <li>- Realizar un estudio para mejorar la eficiencia y sostenibilidad de nuestros edificios.</li> <li>- Reparar las instalaciones exteriores: pintar plazas de aparcamiento, reparar las calzadas, alquitranar los socavones del aparcamiento de alumnos...</li> </ul>
2. Disponer en el campus de unas instalaciones deportivas funcionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instar al Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad a reparar y acondicionar las instalaciones deportivas: canchas de tenis, de baloncesto, vóley, gimnasio y campo de fútbol 7.</li> <li>- Explorar la construcción de nuevas instalaciones para completar la oferta deportiva del campus.</li> </ul>
3. Modernizar la imagen en los edificios y espacios del centro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un estudio para actualizar la imagen de nuestras instalaciones.</li> <li>- Modernizar los espacios comunes y el espacio de asociaciones de alumnos.</li> <li>- Mejorar las infraestructuras de las aulas: proyectores, pantallas auxiliares en aulas grandes, enchufes...</li> </ul>
4. Mejorar la señalética del centro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dotar a la escuela de elementos de señalética como los diseñados por Diseño Gráfico de rectorado.</li> <li>- Racionalizar la identificación de edificios, plantas y recintos de la escuela.</li> </ul>
5. Mejorar las alternativas de transporte para no depender del vehículo privado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explorar la posibilidad de que la lanzadera desde Ciudad Universitaria tenga un horario que permita llegar a las clases de la mañana.</li> <li>- Negociar con el CRTM que la parada de autobús de la Calle de los Ciruelos, en Montepíncipe, sea B1 y no B2.</li> <li>- Realizar un estudio explorando soluciones de transporte complementario al centro (autobús conjunto UFV-UPM-CEU, apertura de la valla del ML Oeste, nuevas líneas de transporte...)</li> </ul>
6. Ofrecer una imagen digital de la escuela moderna y atractiva, con información fácilmente accesible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rediseñar la web de la escuela para que ofrezca información de nuestras titulaciones, nuestra investigación y la vida en el campus.</li> <li>- Rediseñar la intranet de la escuela para que recoja la información destinada a nuestros estudiantes y personal y que reúna, de forma efectiva, las aplicaciones institucionales que usan en su día a día.</li> <li>- Crear una Comisión de Supervisión de la Web para velar por la corrección de los contenidos de la web,</li> </ul>

	<p>su formato y su estructura, y estudiar y aprobar sus modificaciones.</p>
<p>7. Establecer canales de comunicación eficaces dirigidos a nuestra comunidad universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar mecanismos de comunicación interna efectivos: intranet, <i>newsletters</i>, redes sociales...</li> <li>- Estudiar un proyecto de sustitución de las pantallas digitales por pantallas propias que nos permitan proyectar nuestros contenidos sin incluir publicidad ni depender de terceros para garantizar su funcionamiento.</li> <li>- Revisar los criterios y políticas de uso de tabloneros y corchos para que vuelvan a ser un mecanismo efectivo de convocatoria y comunicación.</li> <li>- Desarrollar un sistema automático de consulta de información (LLM) capaz de proporcionar asistencia rápida a cualquier miembro de la comunidad universitaria.</li> </ul>

# LA SOCIEDAD

COMPROMISO SOCIAL **DIFUSIÓN** ORIENTACIÓN **PROMOCIÓN** MEDIOS DE COMUNICACIÓN **MAKE IT!**  
EMPRESAS **EMPLEO** PRÁCTICAS EN EMPRESA **TRY IT!**

## Diagnóstico

Parte de la vocación de una universidad pública es su servicio a la sociedad. Además de su actividad docente e investigadora, la universidad debe ser un referente para los centros educativos de primaria, secundaria y bachillerato, orientando a los estudiantes sobre los estudios universitarios y resolviendo sus dudas. En el caso de nuestra escuela, también tiene la misión de fomentar vocaciones en informática.

Asimismo, la universidad debe ser un referente para los empleadores, para que comprendan los perfiles profesionales que formamos, y para los medios de comunicación y la sociedad, de modo que valoren nuestra labor.

Aunque se realizan esfuerzos en estos aspectos desde nuestra escuela, hay un gran margen de mejora para profundizar en este objetivo.

## Orientación y promoción

La participación del profesorado del centro en la Campaña Informativa para Centros de Secundaria y Bachillerato del Vicerrectorado de Estudiantes y Extensión Universitaria es completamente voluntaria, sin organización ni reconocimiento por parte de nuestra escuela, y con poca difusión. Esto ha provocado que el número de profesores participantes disminuya, lo que lleva a que nuestra escuela tenga **muy poca visibilidad entre los centros de secundaria y bachillerato** cercanos, desaprovechando la oportunidad de ser el destino universitario principal para los estudiantes preuniversitarios con vocación por la informática.

Además, los potenciales futuros alumnos que se acercan a nuestra escuela no encuentran un punto informativo claro que ofrezca **información homogénea y completa sobre nuestros estudios**.

## Difusión

La actividad de nuestro centro **apenas trasciende fuera de nuestra escuela**. A pesar de nuestra notable actividad en publicaciones web y redes sociales, su alcance sigue siendo limitado.

Además, el complejo mapa de titulaciones en informática en España desde la llegada del Espacio Europeo de Educación Superior sigue generando dificultades para que las empresas equiparen los antiguos perfiles pre-Bolonia con los grados y másteres actuales, lo que **dificulta su correcta interpretación**.

Finalmente, la participación institucional de nuestra escuela en eventos para difundir las tecnologías de la información y fomentar vocaciones informáticas es más reducida de lo

esperado, cuando deberíamos ser un referente entre las universidades madrileñas y españolas.

## Retos

1. Disponer en el centro de un equipo de promoción activo e implicado.
2. Ofrecer una atención de calidad al futuro alumno.
3. Disponer de una perspectiva en la escuela conectada con la realidad del mercado y de la empresa de nuestro sector.
4. Aumentar la visibilidad del centro en medios de comunicación y municipios aledaños.
5. Explicar con claridad los perfiles de egresado que formamos.
6. Potenciar el compromiso social de la escuela.

## Objetivos y acciones

RETO	OBJETIVOS Y ACCIONES
1. Disponer en el centro de un equipo de promoción activo e implicado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutar un equipo para participar activamente en la campaña de colegios e institutos de la UPM.</li> <li>- Convertir nuestra escuela en el centro universitario de referencia en ingeniería informática para los institutos con programas de bachillerato de excelencia de los municipios circundantes.</li> <li>- Situar nuestras titulaciones como referentes en informática en la Comunidad de Madrid, aumentando su nota de acceso.</li> </ul>
2. Ofrecer una atención de calidad al futuro alumno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzar la organización de la jornada de puertas abiertas del centro.</li> <li>- Ofrecer un servicio de atención al futuro alumno respondiendo de forma personalizada las dudas que nos plantee.</li> <li>- Elaborar un folleto por título del centro.</li> </ul>
3. Disponer de una perspectiva en la escuela conectada con la realidad del mercado y de la empresa de nuestro sector.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener y reforzar el Consejo Asesor de la escuela para guiar nuestra estrategia de acuerdo con las demandas, presentes y futuras, de la sociedad.</li> </ul>
4. Aumentar la visibilidad del centro en medios de comunicación y municipios aledaños.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar un Plan de Comunicación del centro por ejercicio.</li> <li>- Promocionar la actividad del centro hacia los medios de comunicación.</li> <li>- Organizar eventos con los responsables de educación de los municipios circundantes y los</li> </ul>

	directores de sus colegios e institutos para dar a conocer el campus.
5. Explicar con claridad los perfiles de egresado que formamos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un pequeño dossier en el que se expliquen nuestras titulaciones, sus sellos de calidad independientes y se relacionen con las competencias que exhiben sus egresados, para distribuirlo entre las empresas interesadas.</li> <li>- Difundir el dossier, en el formato adecuado, por distintos canales (web, folleto, redes sociales...).</li> </ul>
6. Potenciar el compromiso social de la escuela.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindar apoyo institucional a los profesores y grupos de investigación involucrados en actividades de cooperación y transferencia de conocimiento técnico.</li> <li>- Reforzar la divulgación científica hacia la sociedad: participación organizada en charlas, ponencias, medios de comunicación...</li> <li>- Promover u organizar eventos asociados con la difusión de la informática (la hora del código, First Lego League, concursos de programación...)</li> </ul>



# LA GOBERNANZA

GESTIÓN SERVICIOS COORDINACIÓN TRANSPARENCIA CALIDAD EFICIENCIA BUROCRACIA RECTORADO OTRAS ESCUELAS UNIVERSIDAD

## Diagnóstico

Se ha realizado un gran esfuerzo desde la escuela para identificar las líneas prioritarias de actuación y se han plasmado en un plan estratégico del centro, mucho antes incluso de que la propia universidad disponga del suyo. Sin embargo, los servicios del centro están poco profesionalizados y escasamente definidos. Presentan una fuerte dependencia de los gestores políticos y elevada burocracia que no se revisa periódicamente para mejorar su eficiencia. En general, la escasez de PTGAS genera servicios muy mal dotados y con una carga desigual. Sólo el sentido de responsabilidad del personal mantiene la eficacia del servicio, con el coste de una elevada sobrecarga y desmotivación.

Por su parte, la gestión de la escuela enfrenta problemas de comunicación interna desde los gestores hacia la comunidad universitaria. La información llega con dificultad a todas las personas, o no llega. Y viceversa: en muchas ocasiones, la comunidad universitaria no tiene claro a quién referirse para resolver sus problemas o por qué medio. La excesiva dependencia de los gestores políticos genera retrasos innecesarios y sufre de respuestas tardías. A pesar de contar con herramientas y mecanismos de control, su uso es limitado, evidenciando una clara oportunidad de mejora en la administración.

## Servicios

Los **servicios del centro están escasamente definidos**, lo que provoca problemas para identificar responsabilidades y tareas. El personal asignado a esos servicios es escaso y, en ocasiones, no cuenta con la cualificación más adecuada para el puesto. Esto no se revisa regularmente, ni se acompaña de planes de formación o de mejora continua para los servicios.

Los servicios, a menudo, operan de forma aislada, sin un conocimiento preciso de las interdependencias entre ellos, lo que provoca una **burocracia excesiva e ineficiencias**. Aunque el teletrabajo ha mejorado la conciliación para el PTGAS, la falta de protocolos claros hace que su presencia desde casa sea malinterpretada como ausente, afectando la percepción de su productividad.

## Eficiencia y transparencia

Los recursos del centro son limitados. Se consigue reponer personal con mucha dificultad y no al ritmo que se necesita y los recursos económicos o materiales exigen medir con precaución las políticas a desarrollar.

En general, se aprecia una cierta desconexión entre los gestores y gran parte de la comunidad universitaria. Los **mecanismos de coordinación no siempre son eficientes**. De hecho, hay suficientes mecanismos de control, hay muchas herramientas, pero hay

poca vocación de su utilización con profesionalidad y dedicación. Muchos de los órganos que deberían realizar un cierto control se limitan a aprobar lo que les va llegando para que los procesos continúen con lo que podría ser una oportunidad de mejora se convierte en una mera maquinaria burocrática.

Los gestores, por su parte se perciben como difíciles de alcanzar, lo que provoca **respuestas tardías y frustración** entre los servicios que dependen de su actuación.

## Retos

1. Disponer de servicios bien definidos y menos compartimentados.
2. Disponer de cuadros de PTGAS profesionales, bien formados, motivados e implicados.
3. Avanzar hacia la eficiencia y efectividad de los servicios.
4. Disponer de servicios profesionalizados y robustos ante eventualidades.
5. Disponer de unas líneas de actuación definidas y eficientes conocidas por toda la comunidad universitaria.
6. Seguimiento eficaz de los procedimientos de control y coordinación y con vocación de mejora continua.
7. Proporcionar información y rendición de cuentas transparente.

## Objetivos y acciones

RETO	OBJETIVOS Y ACCIONES
1. Disponer de servicios bien definidos y menos compartimentados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar y publicitar el catálogo de servicios de cada servicio.</li> <li>- Elaborar y publicitar el catálogo de servicios que ofrece la dirección del centro</li> <li>- Identificar a los usuarios de cada servicio y definir los procesos asociados al servicio y las interacciones del usuario con el servicio.</li> <li>- Identificar los puntos de interacción con otros servicios y los puntos críticos de la interacción del usuario con ellos.</li> </ul>
2. Disponer de cuadros de PTGAS profesionales, bien formados, motivados e implicados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir el puesto de trabajo.</li> <li>- Analizar la adecuación de los recursos humanos a los requisitos de su puesto de trabajo.</li> <li>- Proponer acciones formativas para los recursos existentes.</li> <li>- Negociar con rectorado la dotación del personal, presupuesto, herramientas e infraestructuras necesarias para el correcto funcionamiento de los servicios.</li> </ul>



<p>3. Avanzar hacia la eficiencia y efectividad de los servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar los procesos del servicio.</li> <li>- Diseñar métricas e instrumentos de evaluación de cada servicio.</li> <li>- Determinar una política de promoción clara.</li> <li>- Evaluar la calidad del servicio y establecer acciones de mejora continua.</li> </ul>
<p>4. Disponer de servicios profesionalizados y robustos ante eventualidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear unidades técnicas bien estructuradas en lugar de depender de recursos aislados.</li> <li>- Publicar de los datos de contacto remotos durante los días de teletrabajo.</li> <li>- Garantizar una atención presencial o remota de la misma calidad y con los mismos tiempos de respuesta.</li> </ul>
<p>5. Seguimiento eficaz de los procedimientos de control y coordinación y con vocación de mejora continua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concienciar a los distintos órganos de la importancia de desempeñar correctamente sus procesos, incidiendo en los beneficios personales y los beneficios para la escuela.</li> <li>- Fomentar la participación activa de todos los colectivos en la toma de decisión en los distintos niveles.</li> <li>- Optimizar los procedimientos necesarios para minimizar la burocracia.</li> </ul>
<p>6. Disponer de unas líneas de actuación definidas y eficientes conocidas por toda la comunidad universitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar y consensuar con todos los colectivos de la comunidad universitaria un nuevo plan estratégico de la escuela para los siguientes seis años.</li> </ul>
<p>7. Proporcionar información y rendición de cuentas transparente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar una política de comunicación interna efectiva para trasladar a toda la comunidad la información más relevante relativa a la gobernanza.</li> <li>- Establecer mecanismos de coordinación efectivos.</li> <li>- Garantizar la presencia cotidiana de los gestores para atender a la comunidad universitaria.</li> </ul>