

**VALORACIÓN POR LA CANDIDATURA DE  
J. A. MAYORAL DE LAS 10 PROPUESTAS  
PRESENTADAS POR *PROYECTO UNIZAR***

**2 de diciembre de 2020**

b

ACCION	DESCRIPTOR	EJECUCIÓN
<p><b>1. Distribución mejor ponderada de la carga laboral</b></p>	<p>Eliminación del programa DEDICA y sustitución por un nuevo programa que reconozca la labor investigadora con descuentos <b>significativos</b> en el encargo docente.</p> <p>Propuesta específica de descuento del encargo docente en función de méritos objetivables: sexenios, proyectos de investigación, publicaciones de alto impacto, etc.</p> <p><b>ACEPTADA.</b></p> <p><b><i>La revisión integral del modelo DEDICA figura en el programa de Mayoral y, por lo tanto, se acepta su supresión y sustitución por otro modelo que contenga una significativa intensificación (término preferible a descuento que parece connotar negativamente la tarea docente) en la investigación docente, siempre con una dedicación mínima a la docencia para no perder el potencial de los buenos investigadores en la enseñanza y dentro de las posibilidades presupuestarias. Se podría partir de un cupo de 30.000 horas. El nuevo modelo, tras su discusión y diseño, implica una negociación colectiva con los representantes de los trabajadores, que condiciona que la medida esté implementada en <b>Junio de 2021, fecha de referencia que se entiende para el lanzamiento del modelo que se implementará a la mayor brevedad.</b></i></b></p> <p><i>En lo que respecta a los <b>méritos objetivables para fundamentar la intensificación docente</b>, estos más que pretéritos (como los sexenios que pueden no</i></p>	<p>Junio 2021 (ver comentario)</p>

	<p><i>corresponderse con una dedicación a la investigación en el momento: piénsese por ejemplo en quienes ya poseen 6 sexenios), <b>deberían fundamentarse principalmente sobre méritos presentes o futuros</b> (proyectos concedidos o en marcha, por ejemplo), que den prestigio y capten fondos para la Universidad de Zaragoza, y que no estén ya remunerados.</i></p> <p><b>Convendría incorporar a este modelo al personal laboral permanente</b>, contar con la prevista reducción docente del profesorado joven prevista en la reforma de la LOU, entre otras consideraciones.</p>	
<p><b>2. Lucha contra la endogamia</b></p>	<p>Garantizar la neutralidad en el proceso de selección de las comisiones de evaluación.</p> <p>Configuración de los tribunales donde <b>solo el secretario de la comisión es nombrado por Unizar</b> y los otros 4 a sorteo entre el PDI del área de conocimiento en España. Especificación de obligaciones de abstención para formar parte de las comisiones.</p> <p><b>ACEPTADA</b> (si se refiere a plazas permanentes, pues las temporales requieren por razones de gestión una fuerte presencia de profesorado de UNIZAR; circunstancias similares se dan también en los procedimientos de urgencia).</p> <p><b>Se trata de una medida que está contemplada ya en la LOU</b>, que probablemente establezca disposiciones al respecto que al ser de carácter nacional resultarían, además, más efectivas que si se implantan solo en una universidad. <b>Requiere de una reforma estatutaria pues el art.62 de la LOU dispone</b> que la convocatoria de los concursos para el acceso a las plazas de los cuerpos docentes universitarios se realizará de acuerdo con lo que establezcan los estatutos de las universidades. En concreto, <b>dicha medida se regula en el artículo 140 de los Estatutos de UNIZAR,</b></p>	<p>Junio 2021</p> <p>(ver comentario)</p>

	<p><i>cuyo apartado 3b establece que dos de los profesores de la comisión tengan destino en la Universidad de Zaragoza. <b>Se asume el compromiso de proponer su reforma, para que en la composición de las comisiones se reserve únicamente a uno de sus miembros la condición de funcionario de la Universidad de Zaragoza y el resto se elija por sorteo.</b></i></p> <p><i>Ahora bien, <b>dado que esta acción exige la reforma de los Estatutos de UNIZAR, difícilmente podría estar ejecutada a fecha de Junio de 2021.</b></i></p> <p><i><b>Sin embargo</b> y puesto que la normativa existente permiten garantizar esa neutralidad en la composición de las comisiones, <b>hasta el momento en que estas medidas puedan implantarse, puede realizarse la recomendación de que se apliquen criterios que aseguren dicha neutralidad.</b></i></p>	
<p><b>3. Rendición de cuentas a la comunidad universitaria</b></p>	<p>Informe de gestión y voto de confianza ante el Claustro universitario.</p> <p><b>ACEPTADA.</b></p> <p><i>Con esta medida se refuerzan los mecanismos de participación de la comunidad universitaria. <b>Para que tenga el deseado carácter democratizador esta medida exige la reforma de los estatutos recogida en el programa de Mayoral.</b></i></p> <p><i><b>Podría incorporarse mediante la modificación del actual art. 67 de los Estatutos de la Universidad, que regula el Informe de gestión, incorporando un mandato estatutario de carácter general consistente en que el Informe de gestión del segundo año de mandato del Rector sea objeto de aprobación, a modo de manifestación de confianza, por el Claustro Universitario.</b></i></p>	<p>Diciembre 2022</p>

	<i>Los plazos de ejecución son asumibles.</i>	
<b>4. Mejora de la empleabilidad de los egresados de Unizar</b>	<p>Obtención de datos mediante el seguimiento de egresados.</p> <p>Datos de empleabilidad por titulación (empleo, subempleo).</p> <p>Revisión de contenidos específicos de cada titulación acorde a la mejora de la empleabilidad.</p> <p>Propuesta de inclusión de contenidos transversales en todas las titulaciones y, en su caso, de titulaciones en áreas emergentes.</p> <p><b>ACEPTADA.</b></p> <p><i>El programa de Mayoral contiene medidas semejantes y hay algunas ya en curso. De hecho, desde 2015 el convenio suscrito entre GdA, ACPUA, USJ, Consejo Social de UNIZAR e Instituto Aragonés de Estadística plantea una encuesta periódica dirigida a la valoración y análisis de la inserción de los egresados universitarios del Sistema Universitario de Aragón (<a href="https://www.aragon.es/-/novedad-insercion-laboral">https://www.aragon.es/-/novedad-insercion-laboral</a>). Se realizó ya una encuesta a egresados tras tres años de finalización de los estudios.</i></p> <p><i>Desde febrero de 2020, la Inspección General de Servicios junto con el VR de política académica, tiene como objetivo un análisis periódico de la inserción laboral de los egresados y de satisfacción del título.</i></p> <p><i>Es esencial darle continuidad a estas iniciativas con objeto de conocer aspectos cuantitativos y cualitativos de la inserción laboral con objeto de conocer el mercado, nutrir modificaciones en los planes de estudio, detectar e incorporar</i></p>	<p>Junio 2021</p> <p>Diciembre 2021</p> <p>Junio 2022</p> <p>Junio 2022</p> <p>(ver comentario)</p>

	<p><i>competencias transversales y planificar formación a lo largo de toda la vida.</i></p> <p><b><i>Se desarrollará, además, un repositorio en el que los egresados que así lo deseen puedan actualizar sus datos</i></b></p> <p><b><i>La implementación de todas estas acciones dependen de los procesos de licitación, pero en 2021 se pondrán en marcha las iniciativas.</i></b></p> <p><i>A partir de esta información se procederá a la mayor brevedad a la revisión de los contenidos específicos de cada titulación con vistas a mejorar la empleabilidad y se propondrán contenidos transversales para todas las titulaciones y, en su caso, de titulaciones en áreas emergentes. En el caso de que deban modificarse las titulaciones será preciso someter dichos cambios a la supervisión y aprobación de las instancias competentes (Rectorado, Dirección General de Universidades, ACPUA, Consejo de Gobierno, Consejo Social,...) y sujetarse a los plazos correspondientes.</i></p> <p><i>Sin duda la acreditación institucional, en la que se está trabajando y que han conseguido ya varios centros, contribuirá a la deseada flexibilidad en la modificación de titulaciones.</i></p>	
<p><b>5. Fomento de la enseñanza online y capacidades digitales en Unizar</b></p>	<p>Plan de inversión en infraestructuras digitales y formación del profesorado en competencias digitales. Presupuesto para este plan.</p> <p>Elaboración de una oferta de cursos/carreras online orientados tanto a la formación permanente y actualización de profesionales. Oferta inicial de al menos 3 cursos online por cada macroarea de conocimiento.</p>	<p>Junio 2021</p> <p>Junio de 2022</p>

	<p><b>ACEPTADA.</b></p> <p><i>El programa de Mayoral contiene medidas semejantes. Una propuesta en esta línea está incluida en el proyecto presentado al Gobierno de Aragón para articular iniciativas “tractoras” del programa REACT vinculado a los Fondos EUROPEOS NEXT GENERATION. La propuesta de estas actuaciones concretas para 2021 asciende a 2 millones de euros y está pendiente de aprobación.</i></p> <p><i>En lo que respecta a la oferta de cursos online orientados a la formación permanente y actualización se considera realista que en junio de 2022 pueda realizarse una oferta inicial como la descrita, máxime teniendo en cuenta que hay ya varias micro-credenciales de ese género previstas en el proyecto UNITA de la Iniciativa de Universidades Europeas.</i></p>	
<p><b>6. Redefinición de la calidad y evaluación de la docencia</b></p>	<p>Reconsideración de la evaluación de méritos docentes más allá de las encuestas actuales. Rediseño de encuestas que han quedado obsoletas y no aportan valor para la mejora de la docencia.</p> <p>Consideración de otros méritos docentes como: puesta en marcha de asignaturas nuevas, metodologías emergentes, asignaturas en inglés, contenidos innovadores de tipo práctico, publicaciones docentes, participación en congresos específicos, etc.</p> <p>Nueva propuesta de evaluación docente.</p> <p><b>ACEPTADA.</b></p> <p><i>El programa de Mayoral cuenta con medidas en esta misma línea. Así en el</i></p>	<p>Junio 2021</p>

apartado IV Carrera profesional, 4.2. Acciones específicas para el profesorado, se dice:

*“f) Docencia y revisión de las encuestas de evaluación: La evaluación de la docencia resulta imprescindible para la implementación y monitorización de los sistemas de calidad de las titulaciones y centros, y para la mejora de la calidad docente del profesorado, estando asociada a sus retribuciones y carrera profesional, tal y como se plantea en el punto 5.5. Los actuales procedimientos de evaluación de la docencia son insatisfactorios, por lo que debe abrirse un proceso negociador para abordar su reforma, dado que, aunque la implementación del programa DOCENTIA se vea como un horizonte de mejora de los sistemas actuales de evaluación, hemos de ser conscientes de los modestos resultados que está produciendo su puesta en marcha en España.”*

***En consecuencia, se realizará la revisión del manual de procedimiento del Programa DOCENTIA UNIZAR, aprobado por el Consejo de Dirección en 2017 y verificado por el informe positivo de las agencias de evaluación ANECA/ACPUA en 2018, para su actualización y, su caso, reevaluación. La revisión incluirá especialmente las dimensiones, subdimensiones e indicadores o evidencias del índice de actividad docente. Adicionalmente, para su vinculación al establecimiento de “sexenios docentes” que supongan un reconocimiento y un incentivo para la mejora individual de la actividad docente, favoreciendo el desarrollo y reconocimiento del profesorado universitario de modo que se contribuya a la mejora de la calidad de toda la institución.***

*En el mismo apartado de nuestro programa se dice textualmente*

*“Dado que uno de los problemas es la baja representatividad de las encuestas, se realizarán acciones para incrementar la participación de los estudiantes en*



	<p><i>el proceso de evaluación de la docencia”.</i></p> <p><i>Por lo tanto, en relación a las encuestas ya se considera su revisión para la <b>evaluación del desempeño</b>. El objetivo es que dichas encuestas sean simples y permitan adoptar decisiones con agilidad, para mejorar la docencia.</i></p> <p><i><b>Respecto a la consideración de otros méritos docentes</b> (puesta en marcha de asignaturas nuevas, metodologías emergentes, asignaturas en inglés, contenidos innovadores de tipo práctico, publicaciones docentes, participación en congresos específicos,...) <b>se valoran positivamente.</b></i></p> <p><i><b>Como se deduce de nuestro propio programa electoral, existe el compromiso de realizar las revisiones planteadas, pero su diseño e implementación se deben negociar con los representantes de los trabajadores, por lo que no se puede comprometer la fecha de junio de 2021.</b></i></p>	
<p><b>7. Reconocimiento e impulso a la labor profesional del PAS, plan de objetivos e incentivos</b></p>	<p>Implantación de la carrera horizontal, evaluación del desempeño en función de méritos cuantificables y encuestas de evaluación cuando proceda.</p> <p>Diseño y puesta en marcha de un plan de formación y especialización.</p> <p>Reconocimiento de la especialización en las convocatorias de plazas.</p> <p><b>ACEPTADA.</b></p> <p><i><b>El programa de Mayoral contiene medidas semejantes. Por ello, se ha acordado en la Mesa del PAS iniciar la negociación para revisar la implementación de una metodología de evaluación del desempeño como paso previo a la aprobación de un nuevo modelo de carrera horizontal. Aprobada la metodología, la dotación</b></i></p>	<p>Diciembre 2021 (ver comentario)</p>

	<p><i>económica dependerá de que los Presupuestos Generales del Estado desbloqueen esta posibilidad y permitan incrementos en la financiación que deberán estar autorizados además por el Gobierno de Aragón. Si el Estado permite el incremento de gasto en este concepto, hay varias alternativas para destinar recursos a esta iniciativa sin incrementar en mucho el gasto de personal. <b>Los plazos de ejecución dependen también, por lo tanto, de otras instancias y no solo de UNIZAR.</b></i></p> <p><i>También se está elaborando una auditoría del plan formativo con objeto de adecuarlo y de trabajar en incrementar la oferta colaborativa con otras administraciones públicas.</i></p> <p><i>El reconocimiento de la especialización en la convocatoria de plazas está previsto. No obstante, cualquier variación debe ser negociada con los representantes de los trabajadores y de ello depende la fecha de implantación.</i></p> <p><i>Y para ello está prevista la negociación de un nuevo Convenio Colectivo para el PAS que sustituya al actual, con veinte años de vigencia ya. En este convenio se abordarán y negociarán estos aspectos que son contenido material de la negociación colectiva con los representantes de este personal.</i></p>	
<p><b>8. Impulso a la investigación en Unizar</b></p>	<p>Implantación de la carrera investigadora. Contratos indefinidos para evitar la concatenación de contratos.</p> <p>Líneas de investigación con financiación estable.</p> <p>Refuerzo de la OPE con contratación de personal adicional para estimular la captación de fondos europeos. Presupuesto específico.</p>	<p>Junio 2021</p> <p>Septiembre 2021</p>

Plan propio de captación de talento con presupuesto específico. Profesores distinguidos en contrato indefinido. Mínimo dos contratos al año. Lanzamiento de primeras convocatorias en septiembre.

**ACEPTADA.**

***El programa de Mayoral contiene acciones en la misma línea y se han emprendido ya algunas.***

***—Carrera investigadora y contratos indefinidos. Se continuará con los contratos indefinidos (aprobados en CdG de 21 diciembre 2011, art. 4.2) y con la aplicación de los criterios de no encadenamiento con arreglo al RDL 3/2019 y a la Instrucción de Gerencia de 2019:***

[http://www.unizar.es/sites/default/files/gobierno/gerencia/instruccion\\_cm\\_marzo\\_2019.pdf](http://www.unizar.es/sites/default/files/gobierno/gerencia/instruccion_cm_marzo_2019.pdf)

***También se ha simplificado la tramitación de la contratación con arreglo a un procedimiento estándar:***

<https://recursoshumanos.unizar.es/servicio-pas/impresos>

***Falta la aprobación de la Normativa de contratación en materia de Personal. El plazo de aprobación podría estar en unos 6 meses, en función de los trámites internos y de negociación sindical.***

***Se creará una RPT con plantilla laboral de personal investigador laboral en el PAS.***

***La OPE y el Servicio de Contratación se reforzarán para una mejor gestión de los***

	<p><b>Fondos NEXT GENERACIÓN.</b> La valoración está pendiente de determinar pero se agilizará su implementación mediante la creación inicial de puestos mediante Programas de Carácter Temporal y/o mediante la posible reasignación de efectivos como paso previo a la integración y creación de estructuras en la RPT.</p> <p>—<b>Líneas de investigación con financiación estable.</b> Deberían estar <b>vinculadas a los resultados del Plan Estratégico</b> (en cuyo caso difícilmente estarían diseñadas en Septiembre de 2021). <b>En el programa de Mayoral ya se señalan líneas estratégicas que podrían financiarse con fondos propios o vía proyectos</b>, a las que se suman las definidas en el proyecto UNITA (energías renovables, economía circular, patrimonio cultural). <b>Se podría destinar como primera aproximación en torno a 1.800.000 euros en cuatro años para el desarrollo de 6 líneas estratégicas.</b></p> <p>—Refuerzo de la OPE. <b>Con el Proyecto de Redes y Gestores recientemente concedido a la OPE se va a disponer de fondos durante un plazo de aproximadamente 2 años</b> para contratar a personal de promoción, que se plantea de apoyo a áreas sociales y humanas. No obstante, es necesario realizar un estudio de la actual plantilla de OPE para determinar las necesidades de personal. Dado que <b>ya se han incorporado a RPT las 4 plazas de Promotores OPE</b> (es decir que se van a estabilizar), una propuesta sería incrementar plantilla con plazas de gestores, de forma que se liberen los promotores de estas tareas más administrativas y pueden dedicarse a promoción. En la actualidad, la realidad es que dedican solo un 20% de su tiempo a promoción. <b>Puede asumirse el compromiso de establecer indicadores de obtención de resultados para evaluar correctamente las necesidades.</b> Es fácilmente realizable puesto que OPE acaba de hacer un estudio en este sentido.</p>	
--	---	--

	<p><b>Se podría pensar en tres puestos C1 que liberaran a los promotores de tareas administrativas (unos 360.000 euros en cuatro años).</b></p> <p>—<b>Plan propio de captación de talento y profesores distinguidos.</b> <i>En el borrador de la normativa más arriba citada se contempla la posibilidad de un Plan Propio para dedicar presupuesto específico anualmente a la captación de talento. Por tanto, si se aprueba la Normativa en Mesa Sindical y CG en el plazo de 6 meses, lo cual es viable, en septiembre podría lanzarse la primera convocatoria. Las categorías establecidas, salvo que se considere la necesidad de modificarlas, son las indicadas: Investigador de Excelencia e Investigador Doctor.</i></p> <p><b>Con una modalidad COFUND se podrían incorporar doctores por periodos quinquenales a razón de dos contratos anuales de 80.000 euros (960.000 euros en cuatro años).</b></p> <p><i>La figura de investigador distinguido está regulada en la Ley de la Ciencia, artículo 23 y en el Reglamento de UNIZAR:</i></p> <p><i>Actualmente tiene carácter temporal, pero se pueden buscar fórmulas para hacerla indefinida.</i></p>	
<p><b>9. Plan de choque para reducir significativamente la burocracia.</b></p>	<p>Realizar un <b>análisis de los procesos</b> de Unizar para simplificarlos y hacerlos más eficientes y transparentes.</p> <p>Concurso de reingeniería de procesos administrativos. Eliminación de duplicidades en la petición de datos. Simplificación de procesos de toma de decisiones.</p>	<p>Junio 2021  (ver comentario)</p>

	<p><b>ACEPTADA.</b></p> <p><i>Esta propuesta forma parte del cometido que tiene el actual plan de Administración Electrónica y se integrará como prioritaria en el próximo plan 2021-2022.</i></p> <p><i>A nuestro juicio no es necesario un concurso (externo) ni destinar recursos a terceros para hacer una reingeniería de procesos: tenemos capacidad, voluntad e instrumentos (Comité de Administración Electrónica e Inspección General de Servicios) para asumir la tarea liderada por la gerencia. En este caso el plazo de ejecución podría aproximarse a Junio de 2021.</i></p> <p><i>Pero en el caso de que debiera realizarse un concurso externo, máxime si requiere concurso público por su cuantía, los plazos de ejecución se retrasarían de acuerdo con los correspondientes a este tipo de licitaciones.</i></p>	
<p><b>10. Plan estratégico 2020-2025</b></p>	<p>Plan estratégico compartido por toda la comunidad universitaria que comprenda el horizonte 2020-2025 y que permita disponer de una visión a medio plazo de Unizar con una proyección a 2030. Redefinición de misión y visión. Objetivos e indicadores 2020-25.</p> <p>Planes específicos campus Huesca y Teruel contemplando sus especificidades dentro del plan estratégico de Unizar.</p> <p>Reforma de Estatutos para adecuarlos al Plan estratégico.</p> <p><b>ACEPTADA.</b></p> <p><b><i>El Plan Estratégico debería establecerse para el periodo 2021-2025. Exigirá, para</i></b></p>	<p>Marzo-Septiembre 2021.</p> <p>Septiembre 2021 (ver comentario)</p>

que sea compartido por toda la comunidad universitaria, un amplio proceso de discusión y la fijación de directrices generales. Deberá determinarse quién debe realizar el Plan. Y finalmente acometerlo y aprobarlo. Este proceso podría no estar concluido en Septiembre de 2021.

**De hecho, en el programa de Mayoral se aborda la creación de un Plan Estratégico cuyos elementos principales se van detallando a lo largo del texto.**

- En la visión de las estrategias de impulso de nuestra universidad se dice:

“... se plantea la siguiente propuesta de **Plan Estratégico**, en el que definimos cómo debe ser nuestra organización, cuál la planificación de nuestra docencia, de nuestra investigación y transferencia; cuáles nuestras propuestas estratégicas (rejuvenecimiento del personal, captación de talento, posibles carreras investigadoras propias de acuerdo a la Ley de la Ciencia...); y cuál nuestra proyección social o nuestro papel en el contexto internacional. En definitiva, un proyecto de futuro que cuente con el mayor consenso de la comunidad universitaria. Una acción estratégica de transformación de nuestra Universidad alineada con la asunción y el cumplimiento integral y no formal de los ODS en todas sus actividades.”

- En el apartado de Investigación, de nuevo se hace referencia al Plan Estratégico:

“Dentro del Plan Estratégico de la Universidad es necesario definir tanto la organización de su investigación (institutos, centros, grupos...) como sus apuestas estratégicas (captación de talento, rejuvenecimiento de PDI, posibles carreras investigadoras propias de acuerdo a la Ley de la Ciencia...) con una consolidación del Mapa de Institutos de Investigación con los que la Universidad pretende afrontar los retos a futuro que se plantean. En todo caso, ante una situación

	<p><i>vertiginosa, tanto científico-tecnológica como económica o socio-cultural, hay que evitar rigideces normativas que obstaculicen la adaptación, cuando no el avance disruptivo.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>En Internacionalización y Cooperación también se hace alusión a un Plan Estratégico de internacionalización que deberá ser incorporado al Plan Estratégico conjunto:</i></li></ul> <p><i>“La Internacionalización es una medida transversal que afecta a todas las actividades universitarias. Por ello, es necesaria la definición de un plan estratégico de internacionalización.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Se incluyen acciones y visión estratégicas en acciones y unidades que ya disponen de un plan propio como el Servicio de Apoyo a la Investigación y la Biblioteca universitaria o la continuación del “Plan Estratégico para el fomento del respeto, la diversidad y la igualdad LGTBIQ”.</i></li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>En el ámbito de Infraestructuras se plantean dos aspectos:</i></li></ul> <p><i>“... crear una mesa de reflexión para impulsar dentro del Plan Estratégico de la Universidad de Zaragoza 2020-2030 unas infraestructuras que respondan a sus principales retos y a los ODS.”</i></p> <p><i>“Desarrollo del Plan Estratégico de Sostenibilidad, dentro del Plan Estratégico de la Universidad 2030.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Finalmente, se incorpora la visión estratégica en para el cumplimiento de los ODS incluyéndolo en el Plan Estratégico de la universidad con una planificación hasta el</i></li></ul>	
--	---	--



2030.

*Por tanto, **el desarrollo de un Plan Estratégico de la Universidad es compartido.** En nuestro caso, **se plantean unos objetivos concretos marcados en el Programa Electoral que cubren los diferentes ámbitos de trabajo y responsabilidad de la Universidad.** La planificación estratégica debe incluir, por su propia definición, a toda la comunidad universitaria y, además, a los “stakeholders” o personas, entidades o instituciones interesadas y relacionadas con la Universidad. En una institución tan amplia y diversa como la universidad es un desarrollo complejo y costoso en tiempo y recursos humanos y económicos. No es razonable pensar que se puede realizar en 7 meses (de marzo a septiembre de 2021). **Un plazo más realista (pero igualmente optimista),** incorporando recursos humanos y económicos dedicados exclusivamente a esa labor, es **disponer de una primera versión a finales de 2021,** con un posible plazo de presentación en el Claustro de diciembre de 2021.*

*La incorporación de Huesca y Teruel con sus especificidades es lógica. Pero también habrá que contar y escuchar a los Centros Adscritos (La Almunia, las Escuelas de Enfermería y Turismo), al CUD, el campus de Jaca e **incorporar toda la visión territorial de la universidad.***

*No resulta del todo evidente que deba ligarse el desarrollo de los Estatutos a un Plan Estratégico. Un Plan Estratégico es un Plan de Actuación que define aquello que se quiere conseguir los recursos necesarios para hacerlo, pero en un horizonte temporal definido. En este caso 5 años e incorporando una visión más amplia hasta 2030. Los Estatutos marcan el régimen jurídico y de funcionamiento de la institución, y **la elaboración de un plan estratégico debe ser independiente o, en todo caso, consecuencia de la regulación estatutaria.** En caso contrario deberían*

	<i>modificarse los estatutos cada cinco o diez años.</i>	
--	--	--