

Plan Estratégico

Universidad de La Laguna
2018-2021



Universidad
de La Laguna



Plan Estratégico

Universidad de La Laguna
2018-2021

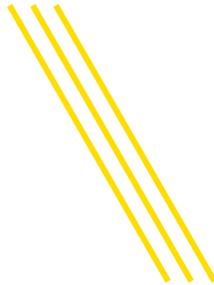


*W
e*

PRESENTACIÓN

Antonio Martínón Cejas

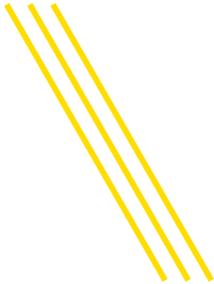
Rector de la Universidad de La Laguna



Cuando presenté mi candidatura al rectorado de la Universidad de La Laguna insistí en que durante mi mandato pretendía fijar el rumbo de la institución, acordar un norte al que dirigirnos, y que lograr las transformaciones necesarias para alcanzar la universidad a la que aspiraba llevaría entre quince y veinte años.

Necesitábamos un Plan Estratégico que precisara los principales instrumentos para lograr nuestro objetivo, las líneas de acción que más nos acercaran a la meta. Pedí al profesor Daniel Alonso Ramírez, catedrático de Física de nuestra universidad, que asumiera la dirección del Plan. Naturalmente, pensé en este joven y brillante colega por coincidir ambos en la misma idea de universidad, de la que habíamos hablado durante horas a lo largo de muchos meses.

El profesor Alonso aceptó y sólo le hice un par de peticiones. La primera que tenía que ser un Plan Estratégico de la universidad, no del rector, lo que exigía la participación amplia de toda la comunidad universitaria. La segunda, algo más



prosaica, aunque le concedo mucha importancia, que no fuera un documento largo. Ahora ya se puede decir que estos dos objetivos se han logrado plenamente. Mi profunda gratitud al profesor Alonso, a los miembros de la comunidad universitaria que han colaborado y a quienes desde la sociedad nos han dado su opinión.

Ahora viene la implementación del Plan Estratégico, la concreción de las medidas necesarias para avanzar hacia la universidad que queremos. Es la hora de la planificación de actuaciones, porque una cosa es la estrategia y otra es la planificación. Con frase de Xavier Marcet, consultor externo que nos ayudó mucho en la elaboración del Plan, “la estrategia nos dice a dónde deben ir los trenes, la planificación procura que sean puntuales”.

Este Plan se publica cuando es ya inminente un cambio en el rectorado de nuestra universidad. Corresponde al próximo gobierno de nuestra institución la decisión de avanzar por el camino que aquí se esboza.

PREFACIO

Daniel Alonso Ramírez



Mirar al futuro, con conciencia del presente y memoria clara del pasado, requiere lo mejor de una comunidad. Especialmente cuando ésta tiene como propósito colectivo ser un elemento vertebrador en la educación y capacitación de las personas que conforman la sociedad de la que forma parte, y desea catalizar e impulsar su progreso social, humanístico, científico y tecnológico.

Una comunidad que aspira a formar parte activa de la sociedad, añadiéndole valor desde la generación de conocimiento original y capacitando, especializada y transversalmente, a sus miembros, debe plantearse regularmente el adaptarse a los cambios, aceptar nuevos retos y sobre todo, mejorar de forma sensible y diferenciada en los diversos aspectos que conforman su actividad.

Una comunidad universitaria es fundamentalmente una comunidad académica conectora de sus diferentes responsabilidades, consciente de qué elementos deben mejorarse



y decidida acometer las acciones necesarias para avanzar en la profundidad, relevancia y calidad de las actividades que desarrolla.

En este marco, la Universidad de La Laguna tiene una larga tradición académica en tareas docentes, investigadoras y en su aportación a la sociedad. Desde la perspectiva que da la historia, la comunidad universitaria visualiza un futuro en el que nuestro centro de educación superior de un salto cualitativo y cuantitativo que lo emplace entre los mejores centros de educación superior del país. El perfil y la definición de dicho futuro han quedado expresados en este Plan Estratégico. En él se establecen las directrices generales a seguir y se indican los proyectos, que una vez desarrollados y ejecutados, nos acercarán como institución a lo que queremos ser.

Son los miembros de la comunidad Universitaria; alumnado, personal de administración y servicios, personal docente e investigador y los muy diversos actores relevantes de nuestro entorno, los encargados de poner en marcha y ejecutar los diferentes proyectos, poniendo su experiencia, conocimiento e impronta en los mismos. No podría ser de otro modo, un plan tan ambicioso sólo puede realizarse contando con el conocimiento y saber hacer de todas las personas responsables en diferente medida de las actividades universitarias, manteniendo una mentalidad abierta y flexible que permita incorporar soluciones innovadoras allí donde sean necesarias y aportando el valor de la experiencia en el desarrollo de las diferentes acciones.

En el Plan Estratégico se establecen las líneas a seguir para que nuestras aulas sean reconocibles por su calidad educativa y nivel de compromiso con nuestro alumnado, objetivo primero que tenemos

como Universidad; formar personas críticas, depositarias de valores democráticos y comprometidas con el desarrollo de una sociedad solidaria y justa. Personas formadas con los mejores estándares educativos que les permitan realizarse personal y profesionalmente en un mundo en el que la incertidumbre es la regla y la certidumbre la excepción. También se establecen en el plan, directrices para conseguir que la Universidad de La Laguna se dote, a través de la formación y la incorporación de personal, de los mejores recursos humanos que permita afrontar los muy diversos retos que se han de abordar. Junto al ya mencionado de ofrecer la mejor educación superior posible a nuestros conciudadanos destacan, el desarrollo una administración ejemplar y avanzada y el que la investigación realizada en la universidad esté internacionalizada, sea de excelencia y puntera en sectores estratégicos para Canarias. En definitiva, lograr entrelazar definitivamente la Universidad a la prosperidad de nuestra comunidad y el conjunto del Estado.

Creemos que este marco estratégico tendrá el impacto deseado si se establecen acciones conjuntas entre los diferentes actores necesarios y que están detallados en el Plan.

La elaboración de este Plan Estratégico se desarrolló desde la Oficina de Dirección Estratégica en estrecha colaboración con la Gerencia de la Universidad de La Laguna y comenzó con cinco talleres temáticos organizados entre el 15 y 16 de mayo de 2017 por Lead to Change, consultora externa a la Universidad. Los trabajos se centraron en cinco ejes básicos; la Docencia, la Investigación, la Gobernanza, las Infraestructuras y las Relaciones de la Universidad con la Sociedad. En ellos participaron unas ochenta



personas y sus aportaciones fueron el punto de partida en las definiciones preliminares de la visión y misión de la Universidad. Además, se entrevistó a un conjunto de personas pertenecientes a diferentes sectores de la comunidad Universitaria y otras externas a la Universidad. Con la información y las aportaciones recogidas en los diferentes foros se redactó una primera propuesta, que fue posteriormente discutida y perfilada en una mesa de coordinación formada específicamente para la elaboración del Plan Estratégico. De este modo se produjo el primer borrador del mismo.

Siguiendo los elementos propios del sistema representativo en la Universidad de La Laguna se informó a los diferentes órganos colegiados. Primero se convocó e informó a los representantes de los grupos claustrales. Posteriormente se llevó la propuesta del plan al Claustro de la Universidad, donde fue presentado y debatido en sesión monográfica. Luego se abrió a información pública el documento del Plan Estratégico, habilitándose un canal de comunicación abierto donde se recogieron las sugerencias enviadas por miembros de la comunidad universitaria.

Acabada esta fase, se informó a las decanas y decanos de los diferentes centros de la Universidad de La Laguna, así como a los directores y directoras de departamentos e institutos universitarios de investigación. También en este periodo se informó del plan al colectivo de jefas y jefes de servicios de la universidad. En todas las sesiones mencionadas se recogieron sugerencias al plan y de cómo ejecutar los proyectos propuestos. También en este último periodo se presentó la propuesta a un nutrido grupo de representantes de diferentes colegios profesionales.

Posteriormente, se presentó el Plan Estratégico Institucional en sesión programada por el Consejo Social que concluyó informando favorablemente sobre el mismo.

La incorporación de las sugerencias recibidas en los diferentes foros donde se presentó el plan condujo a la mesa de coordinación a definir la propuesta final del Plan Estratégico Institucional de la Universidad de La Laguna, que fue finalmente presentado a, y aprobado por, su Consejo de Gobierno el 29 de julio de 2018.

Por último, quisiera agradecer a todas las personas que han participado en las diferentes partes del plan y acudido a las diferentes presentaciones y actividades realizadas alrededor de su elaboración. De todas hemos aprendido y recogido valiosas visiones y opiniones. Ha sido en muchos de estos encuentros, oyendo a representantes del alumnado, del personal de administración y de servicios, del personal docente e investigador y a personas externas a la universidad, donde se ha reafirmado mi convicción de que es posible transformar nuestra universidad. De forma más concreta quisiera destacar a las personas que han participado en la mesa de coordinación; Francisco Almeida Ossa, Francisco Amador, Luis Balbuena, Juan Diego Betancor, Ángel China, Sara García, Carmen Julia Hernández, Javier Marrero, Juan Albino Méndez, Soledad Muñoz, Ernesto Pereda, Francisco J. Reyes, Fernando Rodríguez y Javier Quijada. Su trabajo, actitud crítica y manifiesto deseo de contribuir a una mejor Universidad ha sido clave en la elaboración de este plan. Quisiera expresar mi sincero agradecimiento al Consejo Social, especialmente a su presidente Raimundo Baroja y vicepresidente Andrés Orozco. Si el plan tiene



una visión más amplia de los actores importantes en la vida universitaria y su entrelazamiento con la sociedad, es gracias a ellos. También merecen mención especial Xavier Marcet y Alejandro Santana, que se han involucrado en este plan más allá de lo que su profesionalidad exigía. Un reconocimiento explícito hago a la Gerente de la Universidad, Lidia Pereira. La elaboración de este plan no hubiese sido posible sin su compromiso, convicción, empuje y enorme profesionalidad. Por último quisiera hacer extensivo mi agradecimiento al equipo de gobierno de la Universidad de La Laguna por su apoyo y cooperación en lo que ha sido un periodo de intensa actividad, y muy especialmente, al Rector Antonio Martínón, que encargó la elaboración de un plan estratégico, depositó su confianza en nosotros y apoyó de forma constante el proyecto. Desde la perspectiva que su responsabilidad le otorga, el Rector supo entender la importancia de elaborar un plan estratégico desde la independencia, que señalase nuestras fortalezas, pero que no eludiese afrontar nuestras debilidades y sobre todo, que en su elaboración se escuchasen e incorporasen las propuestas de todas las personas relevantes en el quehacer de la Universidad.

Ninguna empresa es sencilla, y en ocasiones comprendemos que algunas resultan éticamente ineludibles. Hacer de la Universidad de La Laguna un centro del siglo XXI, en consonancia con el perfil trazado en este Plan Estratégico, es una de ellas.

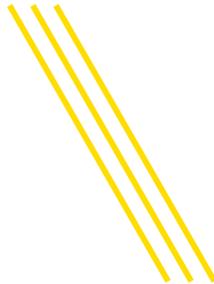
ÍNDICE

- 01. Introducción
- 02. Elementos claves del diagnóstico
- 03. Misión y Visión
- 04. Arquitectura estratégica
- 05. Proyectos estratégicos
- 06. Resumen ejecutivo
- 07. Anexo



01.

INTRODUCCIÓN



El Plan Estratégico de La Universidad de La Laguna 2018 - 2021 responde a la voluntad de adecuar la Universidad a los numerosos cambios que el contexto social, tecnológico y económico expresa de un modo cada vez más acelerado. Es también una apuesta por la diferenciación estratégica, construyendo un proyecto genuino que vincule la larga tradición de la Universidad con las necesidades futuras de la sociedad canaria.

El Plan Estratégico se ha desarrollado con el firme propósito de ser un plan institucional que vaya más allá de un mandato rectoral, para ello se ha elaborado con la participación de numerosos miembros de la comunidad ULL. Quiere ser una propuesta transversal y transformadora.

La metodología usada para el desarrollo de este Plan Estratégico ha buscado involucrar a todos los actores posibles que son parte directa o indirectamente de esta universidad. La intención; que todas las personas que son integrantes de la universidad se sientan parte de este Plan.

En consecuencia se han generado tres líneas de trabajo diferenciadas basadas en las necesidades de la propia universidad y aquellas que comparte con la sociedad. En base a estas líneas de trabajo han emergido una serie de proyectos estratégicos cuya ejecución actúen como palancas de cambio para mejorar aún más la calidad y competitividad de la universidad.

El Plan no pretende abarcar toda la actividad de la ULL ya cubierta por la actividad desde el Rectorado y la dirección de las diversas unidades académicas. Sí que busca añadir valor y elementos diferenciados través de proyectos con capacidad de transformación.

En este sentido el Plan debe entenderse como una agenda de transformación muy orientada a la acción, en la que los proyectos, alineados con una visión de futuro de la ULL, estarán operativos cuando se ponga en marcha el plan. Teniendo dichos proyectos un cierto sentido de urgencia y transparencia respecto de su liderazgo y financiación.

El Plan busca ampliar el perímetro de la ULL, tanto en la financiación de sus proyectos estratégicos como en involucrar a otras entidades y personas a conseguir hacer de la ULL un espacio de confianza dónde poder realizar iniciativas tanto a nivel local como global, con especial énfasis y atención en el contexto Atlántico.

En definitiva, el plan se ha basado en la búsqueda de la diferenciación estratégica para mejorar la ULL en su conjunto y entre todos, con el objetivo de ser un plan dinámico, conformado por proyectos muy concretos donde las personas que integran la universidad sean la palanca de cambio y terminen generando un alto impacto en la vida universitaria así como en la sociedad de la que forman parte.





Elementos claves

del diagnóstico



01. Institución
 02. Docencia
 03. Investigación
 04. Transferencia de conocimiento
 05. PDI
 06. PAS
 07. Estudiantes
 08. Sociedad
 09. Gestión
- 

Elementos del diagnóstico

INSTITUCIÓN

- Universidad canaria de gran tradición con más de 225 años de historia.
- Universidad muy enraizada en la sociedad canaria.
- Las sinergias con la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria podrían mejorar el rendimiento de las Universidades Canarias en general.
- Proliferación de las Universidades Privadas en Canarias.
- Conjunto de Campus en La Laguna y S/C de Tenerife con alta visibilidad y necesidad de actualización y mantenimiento de sus infraestructuras.
- Posición en torno al puesto número 20 en los Rankings de Universidades españolas.

Elementos del diagnóstico

DOCENCIA

- Gran oferta académica muy orientada en grado a la sociedad canaria y con dificultades para captar estudiantes externos tanto de grado como de postgrado.
- Necesidad de modernización en parte de la oferta profundizando en fórmulas tales como dobles titulaciones, grados abiertos, títulos bilingües y titulaciones online.
- Importante conjunto de iniciativas en innovación para la docencia.
- Se constata una tasa de rendimiento académico del alumnado por debajo de la media nacional.
- Existe un bajo nivel de internacionalización de la oferta de postgrado.
- La necesidad de adaptar las metodologías de docencia a un entorno cambiante e incierto.
- La necesidad de potenciar el plan de formación del profesorado, localizado en el tiempo y vinculado a los diagnósticos de los responsables y las comisiones de calidad de los centros.

Elementos del diagnóstico

INVESTIGACIÓN

- Grupos de investigación con importantes resultados comparativos con los de otras universidades. Destaca a nivel internacional Astrofísica.
- Porcentaje de personal investigador comparativamente bajo. Necesidad de incorporar investigadores pre-doctorales y pos-doctorales a los grupos de investigación.
- Necesidad de establecer criterios claros que fomenten la investigación.
- Existe margen para mejorar la difusión de la actividad investigadora.
- Necesidad de potenciar la gestión de la investigación, en busca de una estructura ágil y flexible para adaptarse a los nuevos cambios que demanda la sociedad y el ecosistema de la investigación.
- Aumentar la comunicación departamental en lo referente a la importancia de la investigación y el impacto que esta genera en la docencia.
- Necesidad de mejorar los medios y capacidades de las diferentes estructuras de investigación (departamentos, institutos, centros de estudios...) que faciliten y mejoren la captación de fondos y contribuyan decisivamente al avance de la reputación de la ULL en investigación.
- Necesidad de mejorar el apoyo TIC a la gestión de la investigación de la ULL.

Elementos del diagnóstico

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

- Ecosistema de innovación muy marcado por el contexto insular.
- Necesidad de contactar con otros ecosistemas distintos al canario que puedan absorber conocimiento fruto de la investigación de la ULL.
- Muy pocos recursos en la OTRI. Nivel de transferencia de tecnología bajo.
- Necesidad de búsqueda de mecanismos directos y recíprocos de comunicación entre la comunidad universitaria y el tejido social y económico.
- Se constata la conveniencia de seguir impulsando los servicios de apoyo a la investigación y su oferta de servicios.

Elementos del diagnóstico

PDI

○ Necesidad de realizar incorporación de talento en el PDI. Adecuar la plantilla a los nuevos retos docentes e investigadores de la ULL.

○ Ratio profesorado alumnado igual que la media española

○ Debido a la edad media del PDI actual, 54 años, es necesario articular una contratación planificada.

○ Se constata la necesidad de generar un clima de valorización de la docencia de calidad.

○ Evaluación del profesorado insuficiente, no discrimina lo suficiente.

○ Profesorado con un bajo nivel de internacionalización. Bajo nivel en inglés que no permite que mejore la internacionalización. Baja movilidad

○ Valorar adecuadamente la labor del PDI y su impacto en la dedicación docente, la investigación, la transferencia y en la gestión.

Elementos del diagnóstico

PAS

- Ratio de PAS – PDI aproximadamente en la línea media de las universidades españolas.
- Se constata la necesidad de adaptar y flexibilizar la plantilla para aumentar su capacidad de actuación ante los nuevos retos.
- Necesidad de reforzar un nivel directivo del PAS altamente profesionalizado y de realizar incorporación de talento. Redimensionar y adecuar la plantilla del PAS a los nuevos retos.
- Debido a la edad media del PAS actual, 51 años, se genera una oportunidad para articular una plantilla planificada alineada con los nuevos retos.

Elementos del diagnóstico

ESTUDIANTES

- Alta tasa de abandonos. Necesidad de mejorar la tasa de rendimiento académico.
- Necesidad de ofertar una Experiencia Campus enriquecedora
- Buen nivel de intercambios internacionales en términos de alumnado recibido en la ULL aunque es menor el número de estudiantes que sale desde la ULL a otras universidades (se reciben 3 veces más de estudiantes del programa Erasmus del que se envían).
- Necesidad de una mayor movilidad del estudiantado de postgrado.
- Conveniencia de mejorar las habilidades transversales del estudiantado para desenvolverse en el ambiente laboral.

Elementos del diagnóstico

SOCIEDAD

- Alto nivel de incardinación de la Universidad en la sociedad canaria.
- Reconocimiento social a la formación de talento que realiza la Universidad.
- Alto nivel de presencia e influencia en los entornos institucionales.
- Programa cultural de extensión universitaria con gran número de actividades.
- Necesidad de vincular los alumni a la Universidad
- Necesidad de búsqueda de mecanismos para una mayor implicación de la sociedad canaria en la universidad, especialmente en el ámbito del mecenazgo.
- Se percibe un bajo nivel de impacto directo de la Universidad en el desarrollo económico del territorio al que pertenece.
- Necesidad de crear espacios que permitan sinergias entre agentes sociales y universitarios.

Elementos del diagnóstico

GESTIÓN

- Necesidad de agilizar la gestión y adaptarla a las nuevas tecnologías, introduciendo además criterios sociales y ambientales, así como medidas de innovación en la gestión: Instrumentos de medición y apoyo en las nuevas tecnologías
- Atracción del talento en la gestión, con el fin de desarrollar una estructura gerencial en la ULL hacia las exigencias del siglo XXI, generando estructuras que permitan a la ULL desplegar su potencial.
- Desarrollo de herramientas que permitan medir y realizar un seguimiento de la gestión en tiempo real enfocadas a mejorar la eficiencia en la gestión de los recursos humanos.
- Conveniencia de analizar una gestión de presencia del personal universitario.
- Un modelo posible puede centrarse en una gestión basada en objetivos.
- Necesidad de captación de personal cualificado en gestión analítica y planificación
- Necesidad de generar un mapa de recursos y necesidades del PAS.
- Elevada proporción del presupuesto dedicado a capítulo 1 (PDI y PAS) lo que limita la capacidad ejecutiva del mismo en otros aspectos de la vida universitaria.



Misión

Promover el desarrollo social, cultural
y económico de Canarias desde el
conocimiento.

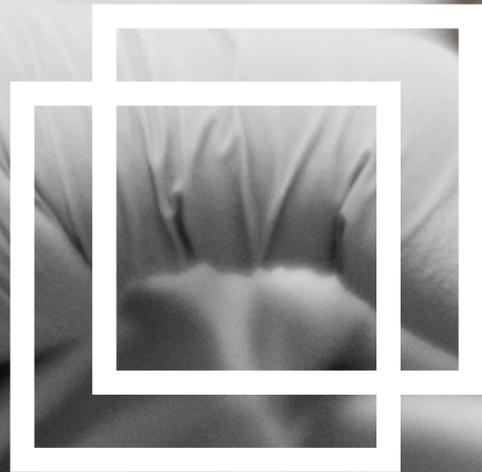




Visión

Ser una universidad de referencia en el contexto Atlántico por talento, experiencia de aprendizaje, investigación y contribución social.





ARQUITECTURA ESTRATÉGICA



Estrategia 01. **Talento**



Estrategia 02. **Adaptación**



Estrategia 03. **Respuesta a la complejidad social**

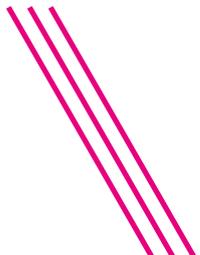
01





Estrategia 01.

TALENTO



La Universidad de la La Laguna enfrentará en los próximos años una importante renovación de su PDI y de su PAS dada su pirámide de edad, lo que exige acciones planificadas de contratación. Es fundamental incorporar medidas de renovación con parámetros asociados a méritos y logros profesionales homologables a instituciones relevantes.

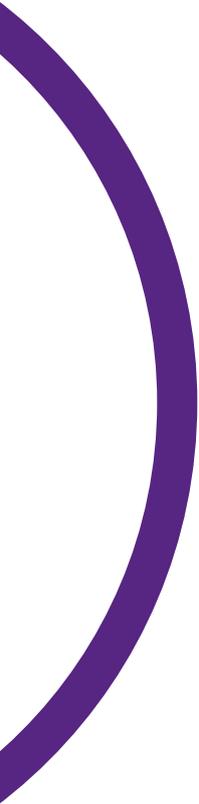
Para incorporar nuevos profesores se seguirán los criterios de captación y formación de talento propios de las mejores universidades y se reforzará la capacidad docente investigadora con investigadores de referencia.

En el caso del PAS se incorporarán personas especialmente preparadas para poder enfrentar la gran transformación digital necesaria para las que viven todas las organizaciones y en especial para asumir los retos propios de la Universidad de la Laguna en este Plan Estratégico.

Es necesario generar las condiciones para que el talento captado y el que ya se posee permanezca en la Universidad y desarrolle su potencial.

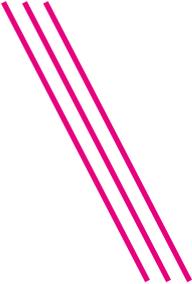
02





Estrategia 02.

ADAPTACIÓN

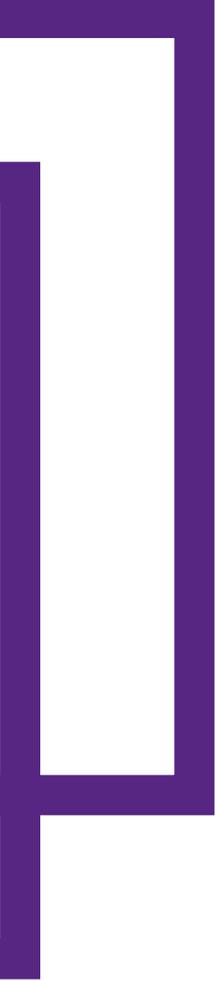


La Universidad es una institución de gran solvencia y tradición. A pesar de ello deberá enfrentar los cambios de un mundo que dobla cada pocos meses el conocimiento al que tiene acceso, de unas formas de trabajo que requerirán perfiles de alta adaptación, del impacto de los datos masivos y de la inteligencia artificial, así como de las nuevas formas de educación superior (MOOC entre otros).

Esta estrategia está destinada a aprovechar las oportunidades que los nuevos contextos de cambio acelerado van a ofrecer a la Universidad de La Laguna y de preparar a la propia Universidad para cambios que requieren culturas más transformadoras, generando perfiles más flexibles y ágiles capaces de afrontar escenarios de mayor incertidumbre y cambio.

03





Estrategia 03.

RESPUESTA A LA COMPLEJIDAD SOCIAL



La Universidad de la Laguna es una institución que forma parte del patrimonio canario. Su compromiso con la sociedad canaria es parte central de su razón de ser, dando respuestas a sus retos sociales, económicos y culturales.

En este sentido este plan busca incrementar la eficiencia de su impacto social a través de iniciativas diversas que van desde la innovación y el emprendimiento social, hasta conferir una completa agenda cultural y científica a las Islas. Ayudando a proyectar la ciudad de La Laguna como Patrimonio de la Humanidad.

Ante una sociedad que avanza hacia nuevas complejidades, la Universidad de la Laguna quiere ser un actor protagonista a la hora de aportar conocimientos, personas y proyectos que ayuden al pleno desarrollo social y económico de la sociedad canaria.

△ **Estrategia 01. Talento**

- 011. Talento
 - 012. Alianza para la captación de talento ULL-ULPGC
 - 013. Alumni
 - 014. Profesionalización de la gestión
 - 015. Talento emprendedor
-

○ **Estrategia 02. Adaptación**

- 021. Investigación Abierta
 - 022. Transformación tecnológica y digital de la ULL
 - 023. Valorización del conocimiento
 - 024. Rendimiento de estudiantes
 - 025. Conexión con otros ecosistemas de
Conocimiento e innovación
 - 026. Agilidad y simplificación
 - 027. Gobernanza
 - 028. Vida universitaria
 - 029. Calidad Institucional
-

□ **Estrategia 03. Respuesta a la complejidad social**

- 031. Formación permanente
- 032. Innovación social
- 033. Alianza América y Alianza África ULL-ULPGC
- 034. Comunicación Integral
- 035. Igualdad de género
- 036. Sostenibilidad

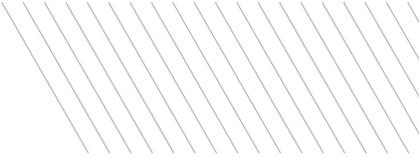




Proyectos Estratégicos



Plan Estratégico de la ULL
2018-2021





Estrategia 01. Talento

011. Talento



Desarrollar un conjunto de medidas que garanticen que la captación de personal (PDI y PAS) para los próximos años respondiendo a criterios exigentes y homologables a las mejores instituciones, de mérito y capacidad en los ámbitos docente, investigador y de gestión de la Universidad.

Potenciar la captación de personal con experiencia internacional.

Sostener este sistema de contratación basada en méritos y logros profesionales exigentes articulando una estructura de contratación planificada, que permita no solo contratar talento nuevo, sino que genere condiciones estables para retener talento y que éste desarrolle su potencial.

Considerar la contratación de profesorado formado en los departamentos de destino si estos acreditan méritos en otros centros por un periodo mínimo que garantice su capacidad e independencia investigadora, su capacidad docente y aporten valor a la universidad.

Discriminar positivamente el uso del inglés en el ámbito académico para favorecer la internacionalización docente e investigadora de la Universidad.

Estrategia 01. Talento

012. Alianza para la captación de talento ULL-ULPGC



Promover la creación de un programa canario de captación internacional de investigadores e investigadoras con el objetivo de mejorar los resultados de investigación y captación de fondos competitivos de las universidades canarias que tengan como eje:

- La contratación desde una institución independiente a petición de grupos de investigación de las universidades canarias.
- Una evaluación basada en criterios de mérito y capacidad homologables a la mejores instituciones y que esté garantizada por comisiones de selección externas.
- Un sistema de evaluación del rendimiento de los profesores y profesoras que estén contratados.
- La creación de una institución de investigación y estudios avanzados que permita competir con otros sistemas de investigación en igualdad de condiciones mediante una política de contratación exclusiva del personal científico y académico más exclusivo.
- La puesta en marcha de *Talento Junior*, un programa de incorporación de investigadoras e investigadores en etapa doctoral y pos-doctoral a los grupos de investigación de la universidad.

Estrategia 01. Talento

013. Alumni



Potenciar la colaboración con Alumni especialmente centrado en vincular al ex - alumnado a la ULL fortaleciendo el sentido de pertenencia y colaboración, y ayudándoles en sus transiciones profesionales, que según todas las previsiones serán cada vez más frecuentes.

Vincular el desarrollo de la comunidad de Alumni a proyectos de captación de fondos para la ULL.

Generar dinámicas de relación entre Alumnis y estudiantes con el objetivo de crear oportunidades de futuro, además de proporcionar una visión más cercana al mundo laboral.

Generar una comunicación y visualización constante de los valores de la Universidad de La Laguna con el objetivo de que la sociedad los sienta como suyos.

Implementar un sistema de gestión del conocimiento sobre actividades y relaciones con el alumnado egresado.

Estrategia 01. Talento

014. Profesionalización de la gestión



Profundizar en el área de gestión de la Universidad hacia una perspectiva de garantía de procesos, sistemas, recursos y estructuras alineadas con los objetivos de gestión, docentes e investigadores de la Universidad.

Se propone avanzar en la necesaria introducción de medidas de innovación, sobre la base de instrumentos de medición y nuevas tecnologías, que ofrezcan garantías en los procedimientos y su organización en áreas y procesos clave, entre otros:

- Transformación tecnológica y digital de la gestión. Gestion 4.0
- Investigación
- Infraestructuras, Biblioteca 4.0
- Contratación y gestión económica.
- Internacionalización

Mejorar la ratio PAS/PDI y dotar de una mayor flexibilidad a las estructuras de la ULL, para optimizar los recursos y proponer nuevos modelos de gestión que posibiliten una mejor capacidad de adaptación a las personas responsables de las distintas funciones.

Armonizar y simplificar la normativa de la Universidad relativa a procedimientos administrativos como base para la simplificación, unificación y eliminación de procesos y procedimientos.

Estrategia 01. Talento

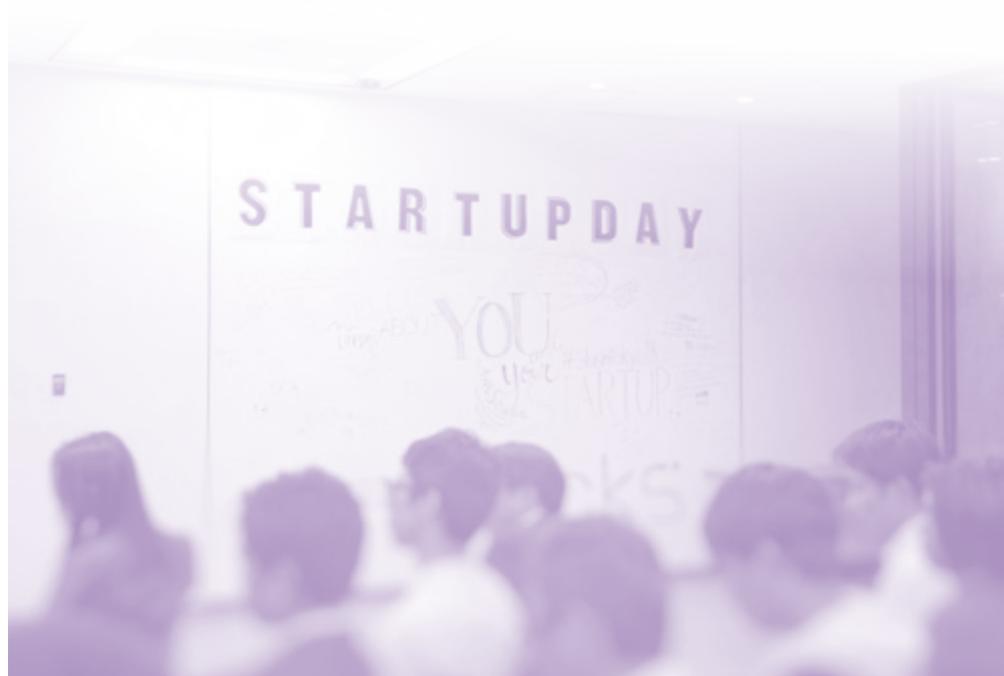
015. Talento emprendedor



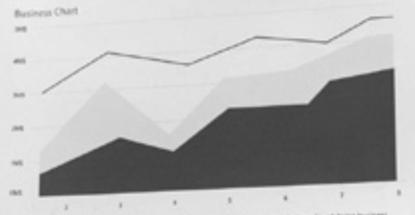
Promover desde la ULL el talento emprendedor. Personas que, desde su condición de graduados o postgraduados o de profesores y profesoras que quieran impulsar proyectos de emprendimiento (start up) o de emprendimiento social.

Para ello se propone realizar un programa con 15 empresas de referencia que quieran potenciar el sentido emprendedor del estudiantado y del profesorado de la ULL, así como buscar el apoyo de las instituciones canarias que promueven el emprendimiento.

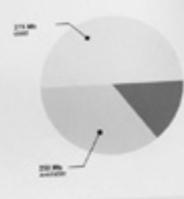
Crear una red de emprendedores ULL.



Business Chart - Visual



Space Usage (750 MB)



Who is your audience and what are their needs? This can help you better understand the benefits of doing business with you and deliver a greater product or service.

Interactive User
1,505

18,321

Realtime Dashboard



Focus on Your Vision
Whether you're a full-time part-time or freelance photographer - or even if you make a few bucks on the side from your photography - you are your own boss.

Marketing Chart



Contract

Estrategia 02. Adaptación

021. Investigación abierta



Desarrollar una estrategia de investigación para los próximos 4 años, que ponga el énfasis en la calidad e incentive a aquellos grupos que están desplegando investigaciones que obtengan mayor reconocimiento nacional e internacional.

Promover un programa de investigación abierta que destine recursos para incrementar el nivel de relación de los grupos, centros e institutos de investigación de la ULL con unidades nacionales e internacionales de investigación que desafíen retos similares.

Promover un programa de incentivos para dar mayor transversalidad a la investigación entre áreas de conocimiento diversas y que adicionalmente permita converger a unidades de alto rendimiento homologables a nivel nacional e internacional (por ejemplo unidades María de Maeztu).

Promover el incremento de las aportaciones económicas privadas y públicas a la investigación.

Favorecer la comunicación al alumnado de la investigación realizada en la Universidad en los departamentos, centros e institutos de investigación.

Estrategia 02. Adaptación

022. Agilidad y simplificación



Impulsar las titulaciones ordinarias (grado y máster) en línea (en línea), así como potenciar y dotar de recursos a la unidad que fomente su implantación y soporte.

Adicionalmente, generar proyectos pilotos para *promover dinámicas* de transformación tecnológica y digital como pueden ser:

- Introducir nuevos mecanismos y metodologías tecnológicas de docencia.
- Programa para implantar un sistema de gobierno y gestión de la docencia y la investigación orientado en el análisis de datos y a los procesos de gestión.
- Programa para introducir nuevas tecnologías de apoyo como recurso académico para la docencia (realidad aumentada, espacios colaborativos, recursos digitales, etc).
- Desarrollar una estrategia de transformación tecnológica y digital en el Gobierno, la gestión, la docencia y la investigación y la gestión.

Estrategia 02. Adaptación

023. Valorización del conocimiento



Articular un punto de encuentro que fomente una comunicación fluida entre el colectivo de estudiantes y los diversos agentes sociales y económicos.

Crear *La Laguna Lab*, un centro de transferencia de conocimiento, así como de valorización de los resultados de investigación y el desarrollo de un programa de innovación con las empresas, orientado a para generar lógicas de transferencia que tengan su punto de partida en las necesidades y retos de las empresas canarias.

Centro de emprendimiento de spin off universitarias, de innovación y emprendimiento social, así como centro de incubación de proyectos empresariales de innovación (emprendimiento corporativo).

Avanzar en el desarrollo de la OTRI impulsándola como elemento clave en la valorización del conocimiento generado en la Universidad.

Desarrollar en implementar las medidas necesarias para valorizar el conocimiento compartido desde la perspectiva de la gestión universitaria.



Estrategia 02. Adaptación

024. Rendimiento de los estudiantes



Actualizar la oferta de titulaciones de la ULL con nuevas fórmulas como; grados en abierto, dobles titulaciones y títulos online, semipresenciales, enseñanzas bilingües, etc.

Fomentar y promocionar en todos los niveles organizativos de la Universidad, la puesta en valor de la docencia de calidad, mediante el reconocimiento de buenas prácticas docentes y la asignación de recursos que permitan mejoras sustanciales en la calidad docente y la enseñanza que reciben los estudiantes.

Facilitar espacios de comunicación e intercambio de información entre diferentes titulaciones que permitan ampliar la formación y capacidades del alumnado de la ULL.

Impulsar acciones y actividades en colaboración con los centros de secundaria que conduzcan a un asesoramiento efectivo del estudiantado y ayude a orientarle en la elección de estudios universitarios con el fin de facilitar su transición secundaria-universidad.

Asimismo facilitar al alumnado su incorporación a la comunidad universitaria dándoles a conocer las diferentes unidades organizativas y órganos colegiados de la Universidad.

Desarrollar una política académica respecto a la actualización los planes de estudio y a los contenidos de las asignaturas que tenga en cuenta el entorno de crecimiento exponencial de la información y el conocimiento sobre cualquier materia, permitiendo que los estudiantes adquieran un perfil de egreso que mantenga su relevancia y esté actualizado según los requisitos del ámbito profesional, académico y científico.

Impulsar con la incorporación de personal en formación y posdoctoral a grupos consolidados de innovación de acreditada calidad.

Fomentar entre el alumnado la importancia del estudio de lenguas extranjeras como formación transversal.

Implantar programas de movilidad dirigidos al para el estudiantado focalizados en la empleabilidad, a través de la asignatura de Prácticas Externas.

Buscar fórmulas para la mejora de los sistemas de evaluación establecidos que favorezcan la evaluación continua y formativa, en el marco de una cultura de exigencia y compromiso con la calidad.

Fomentar la innovación docente como un valor de la actividad académica mejorando las condiciones de financiación y de personal e impulsar y ampliar las diversas iniciativas de innovación existentes.

Examinar las condiciones en las que se imparte la docencia, en particular evaluar el máximo de créditos docentes a impartir, condiciones materiales de las aulas, estudio de cargas laborales en diferentes áreas y figuras contractuales.

Explorar la valoración de las titulaciones a través de sus egresados y empleabilidad.



Estrategia 02. Adaptación

025. Conexión con otros ecosistemas de conocimiento e innovación



Establecer una presencia de la universidad permanente en algún ecosistema internacional de innovación de alto impacto. Crear un puente que ayude en docencia, formación, investigación y transferencia a tener una ULL más internacionalizada y más conectada a los grandes retos de transformación digital.

Algunos ejemplos de ecosistemas de alto rendimiento:

Internacionales:

- Silicon Valley
- Boston
- Singapur
- Shenzhen

Nacionales:

- Barcelona
- Madrid
- Euskadi
- Boston

Estrategia 02. Adaptación

026. Agilidad y simplificación



Seleccionar diez procesos clave para el funcionamiento de la ULL y estudiar medidas de simplificación que siendo compatibles con las normas vigentes, ayuden a conferir mucha más agilidad al funcionamiento de la ULL.

Implantar la simplificación de los procesos y su seguimiento una vez desarrollados los proyectos pilotos. En definitiva impulsar la implantación racional de una administración digital que responda a los retos de la Universidad.

Estrategia 02. Adaptación

027. Gobernanza



Despliegue de la tecnología en la gestión para mejorar la eficiencia, así como la transparencia y el rendimiento de cuentas.

Profesionalizar la gestión de la ULL mediante el desarrollo de un mapa de recursos para mejorar la adaptación del personal a las funciones que deben realizar, siendo más eficientes y adaptándose al cambio de paradigma.

Desarrollo de un equipo de planificación estratégica que permita generar y monitorizar los objetivos marcados.

Utilizar una lógica de análisis de datos que convierta a la ULL en un ejemplo de transparencia evitando dinámicas de re-burocratización para ofrecer rendición de cuentas.

Aprovechar los programas de evaluación y calidad institucionales y el proceso de rendición de cuentas para poder mejorar los entregables de datos que afectan a la reputación de la ULL.

Mejorar la calidad y veracidad de los datos que monitorizan la actividad universitaria.

Estrategia 02. Adaptación

028. Vida Universitaria



Dinamización de la actividad del colectivo de estudiantes fuera del horario lectivo mediante actividades extracurriculares con el objetivo de relacionarlo con su entorno social, económico y cultural, colaborando en mejorar su formación y desarrollo personal, su empleabilidad y adaptación a la vida laboral.

Actividades que permitan desarrollar diferentes habilidades que serán necesarias para su futuro rendimiento en el mundo laboral.

Desarrollo de actividades culturales centradas en los gustos del colectivo de los universitarios.

Desarrollo de actividades con *Alumni* para generar sinergias y generar una visión más realista del ecosistema externo de la Universidad.

Generar las condiciones necesarias en los campus de la ULL que permitan tener una experiencia internacional a su estudiantado siguiendo el modelo *Internationalisation at home*, abriendo la internacionalización a los estudiantes que no participan en los programas de movilidad.



Implantar herramientas de colaboración donde los alumnos y alumnas tengan un contacto directo con el equipo de gobierno de la ULL.

Mejorar de forma integral las condiciones de las instalaciones universitarias en aspectos tales como, seguridad laboral, bienestar en colegios mayores, seguridad, y deporte entre otros.

Especial atención debe prestarse a las condiciones de accesibilidad a la vida universitaria. No sólo en términos logísticos y de infraestructuras, sino en todas las facetas académicas y administrativas que permitan atender la diversidad en las capacidades que presentan los miembros de la comunidad universitaria.



Estrategia 02. Adaptación

029. Calidad Institucional



Establecer en el marco institucional el compromiso con la calidad, entendida como la excelencia en los procesos y en los resultados, medidos éstos con indicadores objetivos y con la satisfacción de sus grupos de interés internos (la comunidad educativa) y externos (sociedad).

Definir acciones y programas alineados con los objetivos estratégicos de la ULL.

Apoyar/Impulsar/Garantizar el desarrollo de los programas de evaluación y calidad institucional en sus diferentes niveles (centro, título, profesorado) para su reconocimiento por las correspondientes agencias evaluadoras.



Estrategia 03. Respuesta a la complejidad social

031. Formación permanente



La formación permanente y continua es uno de los objetivos estratégicos que se marca la ULL y que asume como misión fundamental. Por ello pretende en particular:

Crear programas de formación continua de cursos cortos para empresas.

Establecer programas de formación continua que permitan la integración nivel 5 educación superior, con FP, Ciclos Superiores y que responda de forma flexible a las necesidades y nuevas demandas.

Colaborar con el programa Alumni en la elaboración de planes de formación continua.

Profundizar en la extensión universitaria a otros territorios de la región así como a otros colectivos sociales.

Estrategia 03. Respuesta a la complejidad social

032. Innovación social



Proyectos fin de grado/máster enfocados a solucionar problemáticas y necesidades sociales por parte de los alumnos y alumnas de la ULL. Promover el aprendizaje-servicios, así como desarrollar estrategias participativas que permitan la comunicación permanente con agentes sociales. (Ej. *La Laguna Lab Social*).

Generar en la Universidad dinámicas de formación orientadas al aumento de la cadena de valor, con la colaboración de las entidades sociales.

Desarrollar un programa transversal de innovación social en la ULL que responda los retos de la sociedad canaria. Un programa en el que se invite a participar a otras entidades focalizadas en crear valor social.

Crear un equipo cuya función sea comunicar y dar a conocer de forma continuada a la sociedad canaria, el trabajo y actividades realizadas en la ULL.

Reforzar y ampliar las estructuras de innovación social existentes como instrumentos básicos para afrontar los retos sociales de nuestra sociedad.

Estrategia 03. Respuesta a la complejidad social

033. Alianza América y Alianza África ULL-ULPGC

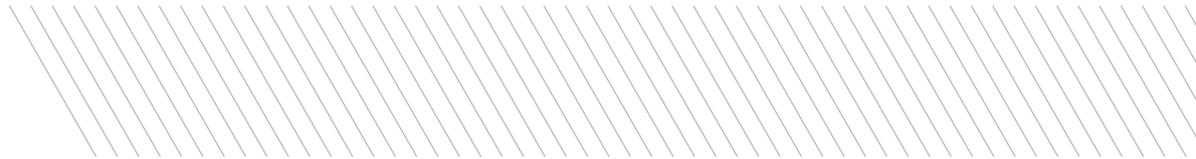


Crear una iniciativa público - privada para el impulso de proyectos económicos y sociales en África (con una segmentación muy ajustada de los países con los que establecer proyectos de colaboración).

Impulsar este proyecto en colaboración con la ULPGC y la Casa África.

Apoyar y consolidar las iniciativas y actividades que ya se están desarrollando en el Campus- América, así como la búsqueda de nuevas oportunidades en esta alianza.

Captación de fondos para el desarrollo de proyectos en América y África.



Estrategia 03. Respuesta a la complejidad social

034. Comunicación Integral



Considerar la formación de una potente unidad de comunicación que tenga carácter transversal en la Universidad. Su acción, en prensa, redes y medios audiovisuales debe tener una dimensión interna y otra externa.

Fortalecer la capacidad de comunicación de la Universidad con la sociedad en el marco de las diversas acciones asociadas a su aportación docente, investigadora de transferencia y contribución social.

Aumentar, a través de una política de comunicación ágil y eficaz, el valor añadido de las diversas iniciativas universitarias a todos los niveles, desde los individuales a los colectivos.

Estrategia 03. Respuesta a la complejidad social

035. Igualdad de género



Dotar la Unidad de Igualdad de la ULL de modo que pueda impulsar la materialización de las distintas medidas que recoge el Plan de Igualdad aprobado por la ULL en las distintas unidades organizativas de la Universidad.

Dotar al plan estratégico de forma efectiva durante su ejecución de criterios de género, responsabilidad y sostenibilidad alineados con las políticas europeas.

Desplegar una política de igualdad de oportunidades desde un punto de vista de género, incorporando e impulsando el amplio trabajo ya efectuado por la ULL.

Reconocer la figura del “representante en políticas de igualdad” de las distintas unidades organizativas de la Universidad en el Plan de apoyo a la gestión.

Incorporar en los contenidos de las asignaturas de las titulaciones que se imparten en la Universidad la perspectiva de género.

Estrategia 03. Respuesta a la complejidad social

036. Sostenibilidad



Apostar decididamente por la renovación y mantenimiento de infraestructuras adaptadas y sostenibles.

Desarrollar una estrategia basada en los objetivos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible aprobada por la Organización de Naciones Unidas, que involucre a todos los actores que posee la universidad, utilizando desde la investigación que la propia universidad pueda tener o pueda tener o pueda desarrollar, hasta herramientas tecnológicas para la eficiencia en la gestión de sus recursos.

Mejorar el impacto en la cadena de valor mediante el desarrollo de estas estrategias, generando sinergias con el ecosistema al que pertenece.

Incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la formación básica del estudiantado, en los procedimientos de gestión, en las convocatorias y directrices relativas a la investigación, en los protocolos de transferencia y en las relaciones con los actores sociales.

Crear/Dotar una Oficina o Servicio de Sostenibilidad de modo que puedan materializarse las medidas necesarias para desarrollar la Política de Sostenibilidad Ambiental aprobada por la ULL.

RESUMEN EJECUTIVO

Misión

Promover el desarrollo social, cultural y económico de Canarias desde el conocimiento.

Visión

Ser una universidad de referencia en el contexto Atlántico por talento, experiencia de aprendizaje, investigación y contribución social.

△ Estrategia 01. Talento

01. Talento
 02. Alianza de captación de talento (ULL-ULPGC)
 03. Profesionalización de la gestión
 04. Alumni
 05. Talento emprendedor
-

○ Estrategia 02. Adaptación

01. Investigación abierta
 02. Transformación tecnológica y digital de la ULL
 03. Valorización del conocimiento
 04. Rendimiento de estudiantes
 05. Conexión con otros ecosistemas de conocimiento e innovación
 06. Agilidad y simplificación
 07. Gobernanza
 08. Vida Universitaria
 09. Calidad Institucional
-

□ Estrategia 03. Respuesta a la complejidad social

01. Formación permanente
02. Innovación social
03. Alianza América y Alianza África (ULL-ULPGC)
04. Comunicación Integral
05. Igualdad de género
06. Sostenibilidad



Anexos

La Universidad en Cifras. 01
02. Metodología. 02
Agradecimientos. 03



ESTRUCTURA Y FINANCIACIÓN

- 7 Facultades
- 2 Escuelas de ingeniería
- 1 Escuela de doctorado y estudios de posgrado
- 13 Institutos de investigación
- 11 Centros de estudios
 - 3 Centros adscritos
 - 2 Otras sedes
 - 2 Otros centros
- 40 Departamentos
- 141M€ de presupuesto 2017



PERSONAS (Curso 2016/2017)

- 17.604 Estudiantes de grado
- 1.003 Estudiantes de máster
- 1.020 Doctorando
- 595 Estudiantes internacionales de movilidad
- 1.577 Personal docente e investigador
- 845 Personal de administración y servicio

EGRESADOS

3.333 Grados || 408 Máster

Plan Estratégico ULL



OFERTA

- 45 Grados
- 34 Másteres
- 19 Doctorados
- 14 Títulos propios
 - 3 Centros adscritos



INVESTIGACIÓN

- 145 Tesis doctorales
- 1.374 Publicaciones
- 2 ERC Grants

RANKINGS

17° Nacional, Shangai (ARWU)

Metodología. Esquema del Plan

El Plan Estratégico de la Universidad de La Laguna es un plan para que todas las partes de dicha universidad se sientan reflejadas en él. Por ello, se han realizado una serie de entrevistas y talleres donde se ha podido conocer la opinión de casi 100 personas entre integrantes y externas a dicha institución.

Con estas acciones se ha realizado un diagnóstico, del cual no se ha querido ser demasiado incisivo teniendo en cuenta que lo que se pretendía era conocer la universidad en un primer paso, y a continuación generar una visión y una misión que realmente identificara a los actores principales de la universidad y su entorno.

A partir de ahí se generaron tres líneas estratégicas que permiten englobar los principales retos que la Universidad de La Laguna tendrá que hacer frente en los próximos 4 años.

Esta arquitectura estratégica se crea con la intención de que todos puedan explicar en que se basa el Plan Estratégico de la Universidad de La Laguna 2018-2021 de forma sintetizada.

Adicionalmente se ha informado del mismo a diferentes colectivos de dentro y fuera de la Universidad, escuchando e integrando muchas de sus visiones y sugerencias.

Las líneas estratégicas llevan consigo 20 proyectos que conforman el Plan. Los diferentes proyectos tratan de dar respuesta a las necesidades que tiene y tendrá que afrontar la universidad en los próximos años. No tratan de responder a todas las necesidades, sino aquellas que son de mayor impacto y relevancia en relación al contexto actual, tanto de la universidad como en los diferentes entornos a los que pertenece. Los proyectos que se muestran en el Plan, son proyectos que responden a la necesidad de aumentar el sentido de urgencia en la cultura de la universidad.

Diagnóstico
100 personas



**Misión y
Visión**



3 estrategias

Talento
Adaptación
Respuesta a la
complejidad
social

20 proyectos

Metodología. Posicionamiento del Plan

En el siguiente gráfico se quiere mostrar la síntesis en tres niveles de la lógica universitaria. Cualquiera de los tres niveles (gestión, gobierno y liderazgo) son necesarios para el funcionamiento

de la universidad, y en cualquiera de los tres niveles se podría posicionar el plan estratégico de la Universidad de La Laguna 2018-2021.

Pero situarlo en el nivel de liderazgo, y orientar dicho Plan hacia la adaptación a las necesidades del entorno del que forma parte la universidad y permitir un cambio de cultura que permita llegar a ser una universidad global y con un alto impacto en el entorno al que representa.

El Plan Estratégico pretende marcar la dirección de la universidad, en un momento de cambio crucial, ya sea por el cambio generacional que está viviendo y vivirá a corto plazo, como por el impacto de la tecnología en toda la sociedad. Un camino de carácter institucional dirigido hacia el posicionamiento diferencial de la Universidad de La Laguna a medio-largo plazo.



Agradecimientos

El desarrollo del Plan Estratégico de la Universidad de La Laguna se ha desarrollado gracias a la participación una muestra general de actores que son parte del ecosistema de esta universidad.

Como muestra del agradecimiento se exponen a continuación las personas que han sido parte de los diferentes talleres y entrevistas personales que han hecho posible este Plan, así como diversos colectivos y personas que han aportado sugerencias en diversas presentaciones del Plan o en el periodo en el que el borrador del Plan estuvo abierto a información pública.

Externos a la Universidad de La Laguna

- Airam Rodríguez (Presidente Asoc. Jóvenes Empresarios)
- Alberto Villalobos (Presidente FEMETE)
- Antonio Hernández (Ex director, C. Género FP)
- Ciro Gutiérrez (Dirección General de Universidades GOBCAN)
- Daniela Postiglione (Directora recursos humanos CajaSiete)
- Eduardo Bezares (Secretario General CEOE Tenerife)
- Enrique Areiltza (Senior Partner CEOE)
- Eugenia Soriano (Socia directora CEOE)
- Francisco Escuela (Colegio de Abogados)
- Héctor López (Director Colegio Cisneros)
- Jerónimo Morales (Director IES La Guancha)
- José Luis Rivero (Director Insular de Cultura y Educación Cabildo Insular)
- José Manuel Garrido (Director Relaciones institucionales CajaSiete)
- José M^ª González (Director RRHH Digital Fone Comunicaciones CEOE)
- Josué Álvarez (externo ULL)
- Juan Andrés (Decano Colegio Ing. Técnicos)
- Juan Vicente Díaz (DISA)
- Luisa López (Directora Pedagógica Colegio Cisneros)
- Manuel Afonso (Director Territorial CaixaBank)
- María del Socorro García (Directora de Negocios Intech Tenerife)
- Natalia Aznares (Directora Fundación CajaCanarias)
- Nicolás Soriano (Presidente Fundación Sonsoles Soriano)
- Oscar Izquierdo (Presidente FEPECO)
- Santiago Sesé (Presidente Cámara de comercio)
- Tania Díaz (Colegio de Psicólogos)

Personas de la Universidad de La Laguna

- Adolfo Gómez (PAS ULL)
- Alberto Marín (PAS ULL)
- Ana Isabel Jiménez (PDI ULL, vicerrectora)
- Andrés Orozco (Consejo Social, Vicepresidente)
- Ángel Carmelo Chinaa (PDI ULL)
- M^a Ángeles Betancourt (PAS ULL)
- Antonio Martinón (Rector ULL)
- Begoña Ortiz (Consejo Social ULL)
- Cándida González (Gabinete Prensa ULL)
- Carmen Rosa Sánchez (PDI ULL, vicerrectora)
- Carmen Pitti (Presidenta de Alumni ULL)
- Carmen Julia Hernández (PAS ULL)
- Carmen Rubio (PDI ULL, vicerrectora)
- Dulce Cairós (PDI ULL, Secretaria General)
- Dulce González (PDI ULL)
- Edith Padrón (PDI ULL)
- Ernesto Pereda (PDI ULL, director EDEP)
- Esteban Manuel Amador (SEGAI ULL)
- Fernando Rodríguez (PAS ULL)
- Francisco C. Almeida (PDI ULL, vicerrector)
- Francisco Almeida (Consejo Social ULL)
- Francisco García (PDI ULL, vicerrector)
- Francisco J. Amador (PDI ULL)
- Francisco Javier Reyes (Consejo Social ULL)
- Gloria Rivero Rojas (PDI ULL)
- Hipólito Marrero (PDI ULL)
- Javier Hernández (PDI ULL)
- Javier Marrero (PDI ULL)
- Javier Medina (PDI ULL)
- Javier Quijada (PAS ULL)
- Jesús Rodríguez (PAS ULL)
- José Carlos González (PAS ULL)
- José Manuel García (PDI ULL, vicerrector)
- José Agustín Melián (PAS ULL)
- José M^a Palazón (PDI ULL)
- Juan Albino Méndez (PDI ULL)
- Juan Carlos Marrero (PDI ULL)
- Juan Diego Betancor (PDI ULL)
- Julio Brito (PDI ULL, Gerente Fundación ULL)
- Leopoldo Acosta (PDI ULL)
- Lidia Pereira (Gerente ULL)
- Luis Balbuena (Consejo Social ULL)
- Luis Vega (PDI ULL)
- Belén Melián (PDI ULL)
- M. Isabel Baro (PAS ULL)
- M. José Rodrigo (PDI ULL)
- M. Luz Estévez (PAS ULL)
- Manolo González (PAS ULL)
- Manuel Ledesma (PDI ULL, Gabinete del Rector)
- Margarita Jambrina (PDI ULL)
- Mario Palmero (Alumno ULL)
- Marta Domínguez (PDI ULL)
- Moisés Rodríguez (Alumno ULL)
- Néstor Torres (PDI ULL)
- Niels Janssen (PDI ULL)
- Norena Martín (PDI ULL, vicerrectora)
- Pablo Pérez (PAS ULL)
- Pedro Antonio Toledo (PDI ULL)
- Raimundo Baroja (Consejo Social ULL, Presidente)
- Ramón Rojas (PAS ULL)
- Raquel Marín (PDI ULL)
- Sara García Cuesta (PDI ULL)
- Sara González (PDI ULL)
- Soledad Muñoz (PAS ULL)
- Teresa Giraldez (PDI ULL)
- Vicente Manuel Zapata (PDI ULL)

Órganos colegiados, colectivos y unidades de la ULL y externos

- Asociación Alumni (PPP)
- Claustro de la Universidad de la Laguna
- Consejo Social de la Universidad de la Laguna
- Decanos de Facultad y Directores de Escuela (ULL)
- Directores de Departamento.
- Directores de Institutos Universitarios
- Representantes de los Colegios Profesionales
- Jefes de Servicio (ULL)
- Secretaría Universidades PSOE Tenerife (PPP)
- Plataforma de profesorado PPPULL (PPP)
- Servicio de Riesgos Laborales (PPP)
- Unidad de Igualdad (PPP)
- Unidad Técnica de Calidad FGULL (PPP)
-

(PPP = Aportación derivada del proceso de participación pública)



Coordinadores del Plan Estratégico Institucional de la Universidad de la Laguna 2018-2021

- Andrés Orozco (Consejo Social, Vicepresidente)
- Ángel Carmelo Chinaa (PDI ULL)
- Carmen Julia Hernández (PAS ULL)
- Daniel Alonso (PDI ULL, coordinador Oficina Estratégica)
- Ernesto Pereda (PDI ULL, director EDEP)
- Fernando Rodríguez (PAS ULL)
- Francisco J. Amador (PDI ULL)
- Francisco Almeida (Consejo Social ULL)
- Francisco J. Reyes (Consejo Social ULL)
- Javier Marrero (PDI ULL)
- Javier Quijada (PAS ULL)
- Juan Albino Méndez (PDI ULL)
- Juan Diego Betancor (PDI ULL)
- Lidia Pereira (Gerente ULL)
- Luis Balbuena (Consejo Social ULL)
- Raimundo Baroja (Consejo Social ULL, Presidente)
- Sara García (PDI ULL)
- Soledad Muñoz (PAS ULL)

