

PLAN DE FORMACIÓN

Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador de la ULPGC 2021-2025



ULPGC
Universidad de
Las Palmas de
Gran Canaria

Vicerrectorado de Profesorado
Ordenación Académica
e Innovación Educativa



Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador 2021-25

Este Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador (PFDI) de la ULPGC, es el resultado de la negociación realizada con la representación sindical de nuestra universidad; en concreto, con la Junta de Personal Docente e Investigador (JPDI) y el Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador Laboral (CEPDIL).

Para la elaboración del Plan se creó el 26 de mayo de 2021 la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación Continua de Docentes y Personal Investigador de la ULPGC, que se reunirá al inicio y al final de cada semestre con el fin de evaluar la marcha del Plan de Formación propuesto y facilitar la definición de las acciones formativas a realizar en cada semestre de los cuatro próximos cursos académicos.



Cecilia Dorado García

**Vicerrectora de Profesorado, Ordenación
Académica e Innovación Educativa**

El Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador que se plantea en este documento ha tratado de aunar las necesidades actuales de formación que presentan los mencionados colectivos. Entendemos en cualquier caso que en el transcurso de los próximos cuatro cursos académicos surgirán requerimientos adicionales a los aquí integrados, por lo que pretendemos que este documento sea un elemento flexible y dinámico.

La formación que se ofrece trata de apoyar a las competencias de docentes y personal investigador, no solo adaptándose a los requisitos actuales exigidos por las agencias de evaluación y calidad universitaria y tratando de que el personal pueda promocionarse en su carrera, sino también a la motivación intrínseca del personal. Se presentan así cuestiones clave como las competencias digitales docentes, la potenciación de la innovación educativa y la acción tutorial, la alineación de los mecanismos de investigación y transferencia, la comprensión de las estructuras de gestión, calidad e igualdad, o el fomento de la internacionalización y las habilidades idiomáticas.

Las acciones formativas planteadas se alinean además en colaboración con el Vicerrectorado de Grados, Posgrados y Nuevas Titulaciones con la consecución de dos títulos propios por reconocimiento de créditos: el Experto en Docencia Universitaria y el Experto en Competencias Digitales Docentes (este último pasará a convertirse en Maestría próximamente), lo que apoya la justificación de la formación académica del currículo del personal que lo requiera.

Por mi parte, solo me queda animarles a que participen en las acciones formativas, no solo recibéndolas, sino también realizando propuestas y apoyando a la construcción de un Plan de Formación que nos sirva para seguir creciendo como universidad.

Un saludo afectuoso,
Cecilia.

INTRODUCCIÓN

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la UNESCO incluyen como cuarto objetivo la calidad de la educación, dando especial relevancia a la formación continua del profesorado universitario. Se trata de que el docente disponga de los recursos necesarios para mejorar de esta forma la calidad de la enseñanza.

Así mismo, el Informe sobre la Ciencia de la UNESCO pone de manifiesto que la investigación es un factor clave para la consecución de los ODS como catalizador del desarrollo económico y para la construcción de sociedades más sostenibles. Además, en el ámbito universitario, la calidad de la educación superior debería encontrarse amplia e intrínsecamente asociada a la labor investigadora.

Según el reciente informe del Observatorio del Sistema Universitario (OSU) *¿A qué puede llamarse Universidad?, en el que se analiza el cumplimiento de los requisitos previstos en el Proyecto de Real Decreto de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios*, la ULPGC no cumpliría actualmente con los criterios relacionados con las publicaciones científicas (actualmente 4.8 publicaciones científicas en 3 años por cada 3 profesores equivalentes a tiempo completo, requiriéndose un mínimo de 6) y con los sexenios (al menos el 60% del conjunto del PDI doctor debe contar con una o más evaluaciones positivas de su actividad investigadora, actualmente casi llegando al objetivo con un 59.7 %). La formación en investigación y

transferencia ha de servir pues como una herramienta más para apoyar a cumplir estos objetivos. Así, no solo se tratará de potenciar acciones formativas de investigación propiamente dichas, sino que, además, se impulsará, de forma transversal, en los otros bloques como los de docencia (innovación educativa), gestión (promoción de la investigación) e internacionalización (movilidad y habilidades idiomáticas). Asimismo, es de destacar el hecho de haberse conseguido el acceso del personal investigador de la ULPGC al Plan de Formación, pasando, por tanto, a denominarse “Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador” (PFDI).

Asimismo, de acuerdo con el reciente informe de la CRUE “La Universidad frente a la pandemia”, es fundamental potenciar la innovación docente y la formación en competencias digitales del personal docente e investigador, hecho que ha sido puesto de relieve como consecuencia de la ineludible adaptación de la docencia presencial a la modalidad online obligada por la pandemia COVID-19. De esta forma, este Plan de Formación apuesta por la formación en Competencias Digitales Docentes, extendiendo el Experto que se ha desarrollado en los últimos dos cursos a una Maestría. En este sentido la ULPGC es pionera en una formación de estas características, que se está poniendo como ejemplo actualmente en el proyecto de competencias digitales del profesorado universitario, desarrollado por las comisiones sectoriales de CRUE-TIC y CRUE-Docencia y con la participación de más de 50 universidades públicas y privadas españolas. Además, la adaptación al formato online sirve como oportunidad para que muchas de las acciones

formativas propuestas se puedan plantear de esta forma. Así, se facilita a los docentes y al personal investigador el seguimiento en caso de que se plantee un modelo mixto, en el que las sesiones presenciales queden grabadas para su posterior visionado asíncrono.

La propuesta del PFDI 2021-2025 ha tomado como referencia el análisis previo que se ha realizado del último Plan de Formación del Personal Docente e Investigador 2017-2021, en el que se ha estudiado la oferta y la demanda de las acciones formativas planteadas, así como la relación entre alumnado inscrito y apto. Esta información se considera de relevancia para disponer de un punto de partida adecuado, que constituye en cualquier caso un hito inicial a partir del cual el Plan de Formación se irá modificando en función de las necesidades, tomando como referencia aspectos como la demanda, los resultados de las encuestas de satisfacción semestrales (que se han actualizado y planteado como formularios electrónicos), el análisis de otros resultados como los informes de DOCENTIA y Defensoría Universitaria, así como las solicitudes concretas de los centros y los departamentos.

Se tratará en todo momento de garantizar la calidad y sostenibilidad de las acciones formativas realizadas, partiendo de las siguientes premisas:

- Centralización del Plan de Formación, integrando de todas las acciones formativas planteadas en una plataforma común (Elearning ULPGC).
- Equilibrio entre acciones planteadas por personal propio de la ULPGC y personal externo a esta.
- Seguimiento de la demanda de las acciones formativas con monitorización de la plataforma Elearning, estableciendo si fuera necesario sistemas

de acceso para el alumnado en base a aspectos como el número de créditos matriculables o las necesidades de promoción del profesorado y personal investigador.

- Puesta en marcha de encuesta de satisfacción electrónica anónima para docentes y personal investigador que realicen las acciones formativas. Esta encuesta ha sido revisada y validada por el Gabinete de Evaluación Institucional (GEI) de la ULPGC. Los resultados obtenidos servirán para medir la satisfacción general con el Plan de Formación, así como para tomar decisiones referentes a la continuidad de las acciones planteadas. La encuesta se planteará al finalizar cada acción formativa. Se trabajará además en sistemas de evaluación adicionales a medio plazo (a fin de valorar la aplicabilidad de las acciones formativas).
- Seguimiento del Plan de Mejora establecido por el Gabinete de Evaluación Institucional (GEI) remitido por el Vicerrectorado con competencias en materia de calidad (Vicerrectorado de Grados, Posgrados y Nuevas Titulaciones), de acuerdo con procedimiento Docentia-ULPGC, que servirá además para priorizar cuando sea necesario a profesorado que haya de llevar a cabo el cumplimiento de dicho plan.
- Puesta en marcha de una guía de Actuación del Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador para el desarrollo de las acciones formativas, que servirá al equipo docente para disponer de una temporalización clara y detallada de las acciones a llevar a cabo.
- Planteamiento de acciones formativas a coste cero a través de acuerdos específicos con instituciones internas, como la Biblioteca Universitaria, o

externas, como la Agencia Canaria de Evaluación de la Calidad y la Acreditación, así como las propuestas de miembros del equipo de gobierno, que no recibirán cuantía alguna por la impartición de las acciones formativas al entenderse como parte del desarrollo de las actividades de su puesto.

- Renovación continua del Plan de Formación, con una revisión semestral realizada por la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación establecida para tal fin.

Se presentan a continuación las líneas estratégicas que se llevan a cabo en cada uno de los 4 bloques de acciones formativas:

1. Docencia, Acción Tutorial e Innovación Educativa.

2. Investigación y Transferencia.

3. Gestión, Calidad e Igualdad.

4. Internacionalización y Habilidades Idiomáticas.

Docencia, Acción Tutorial e Innovación Educativa

Actualmente existe una tendencia creciente a la importancia de la calidad docente en el ámbito universitario. Así, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) anunció en diciembre de 2020 el sexenio docente, cuyos criterios se publicarían a finales de este año 2021. En la medida en la que los criterios del sexenio docente se publiquen, se llevará seguimiento y publicitarán las acciones formativas que se propongan, y se complementarán en la medida que sea necesario. Además, es fundamental fomentar las competencias digitales docentes de profesorado y personal investigador, así como potenciar las metodologías didácticas activas. Es por ello que las principales líneas de este apartado se centran en estos dos aspectos.

Se pretende que un futuro próximo las competencias digitales docentes se constituyan de forma práctica en un marco común similar en el ámbito idiomático al Marco Común Europeo para la Referencia de las Lenguas (MCERL). En este sentido, se apuesta en este Plan de Formación por la Maestría en Competencias Digitales Docentes, que se ha ofrecido como Experto en los dos últimos cursos académicos y se impulsa como Maestría en los dos próximos cursos académicos (un primer piloto con módulos iniciales en el curso 2021-2022 para entonces completarse en 2022-2023).

Por otra parte, se refuerzan las metodologías didácticas activas, tratando de ofrecer acciones formativas prácticas en temáticas como el aprendizaje servicio, el aprendizaje basado en proyectos, el seminario o la gamificación, considerando además la especialización didáctica por las grandes áreas de conocimiento.

En alineación con los aspectos comentados, se constituyen acciones formativas para contribuir al desarrollo y potenciar las capacidades del alumnado mediante la Acción Tutorial. Estas acciones, además de proporcionar una visión general, versan sobre cuestiones demandadas tanto por el profesorado como por los recientes informes de Defensoría Universitaria, como son el trato entre el alumnado y el profesorado o las Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).

Se ha de destacar también que, en línea con la estrategia de dinamización de los mecanismos de innovación educativa, se busca potenciar la investigación en este ámbito, proporcionando sostenibilidad a los proyectos e iniciativas llevadas a cabo. Se mantienen y potencian además acciones relacionadas con la iniciación a la innovación educativa, así como las Jornadas Anuales de Proyectos de Innovación Educativa, en la que no solo se

presentarán los proyectos finalizados, sino también aquellos que se inician, al modificar la temporalidad de estos para que concurren con el curso académico.

Finalmente, se propondrán algunas acciones formativas específicamente diseñadas para profesorado y personal investigador de nueva incorporación, que servirán también como reciclaje para el resto de personal, como la preparación de proyectos docentes, el diseño de la evaluación de las asignaturas o la evaluación de Trabajos Fin de Título. Además, se plantearán algunos recursos útiles de carácter general como un taller de trabajo en equipo o la prevención de las dificultades de la voz.

Investigación y Transferencia

Tal y como se destacaba ya desde la introducción de este plan, tanto la investigación como la transferencia son aspectos fundamentales a desarrollar desde el punto de vista del Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador, ya que coadyuvan a cumplir los objetivos de un concepto de Universidad sostenible en el tiempo.

De esta forma, además de mantener y potenciar las acciones que tradicionalmente se han liderado por la Biblioteca Universitaria para un uso eficaz de la misma, se propone una estructura formativa que vaya desde el análisis de datos aplicado a la investigación haciendo uso de software variado; a la profundización en aspectos relacionados con publicaciones científicas: redacción de artículos, indicios de calidad o acceso abierto entre otros; pasando por cuestiones relacionadas con los proyectos de investigación: redacción de propuestas o financiación; hasta llegar a la promoción de los resultados de investigación en relación a su presentación, protección y transferencia.

Por último, se consideran también otros recursos de investigación transversales como la ética ya la responsabilidad en investigación o las cuestiones relativas a género y sociedad.

Gestión, Calidad e Igualdad

En este marco se incluyen acciones formativas transversales para potenciar la gestión, calidad e igualdad en la ULPGC.

Por una parte, y con respecto a la gestión universitaria, se propondrán acciones generales relacionadas con aspectos como el coaching universitario, el liderazgo o la gestión de conflictos, tratando de hacer visibles al mismo tiempo las propias estructuras de gestión universitaria. Así mismo, docentes y personal investigador requieren de formación que les ayude a su promoción docente, por lo que se ha trabajado conjuntamente con la Agencia Canaria de calidad Universitaria y Evaluación Educativa (ACCUEE) del Gobierno de Canarias para plantear cursos en los mecanismos de acreditación a figuras de profesor Ayudante Doctor y Contratado Doctor, así como para la obtención de complementos retributivos.

Por otra parte, con respecto a calidad, y debido a que ANECA ha impulsado la actualización del programa DOCENTIA para implantarlo en todas las universidades con motivo del sexenio docente, es fundamental que docentes y personal investigador conozcan en profundidad el programa, y por ello se propone una acción formativa específica para tratarlo. Además, se plantea una acción formativa específica para la gestión de calidad en los centros, a fin de promocionar la importancia y necesidad de esta tarea en la universidad, así como apoyar a profesorado y personal investigador que actualmente está implicado en comisiones en este ámbito.

Finalmente, se toman también en consideración otras acciones formativas transversales en materia de prevención de riesgos laborales, sostenibilidad e igualdad.

Internacionalización y Habilidades Idiomáticas

La actividad de docentes y personal investigador de la ULPGC y de cualquier universidad española tiene un innegable factor de internacionalización que, correctamente potenciado, mejora su carrera académica, tanto docente como investigadora, y le facilita la información, contactos, conocimiento y experiencias que incrementará las actividades que en su currículum académico le permita la progresión profesional. Para ello, la ULPGC ofrece formación en el ámbito de la internacionalización en cuatro líneas de actuación diferentes:

- 1.** La política en competencias lingüísticas favorecerá, en primer lugar, la consolidación de la expresión oral y escrita para los niveles B2 y C1 con el fin de mejorar la comunicación en inglés en diferentes ámbitos geográficos europeos e internacionales. Como novedad, también se ofrece formación lingüística en Francés como Lengua Extranjera (FLE) para el nivel B1 y una introducción a la lengua de signos.
- 2.** Las actividades de cooperación en las que docentes y personal investigador pueden presentar o participar de proyectos de cooperación de la institución o de terceros.

3. Docentes y personal investigador pueden también participar en los programas de movilidad mejorando su currículum, su conocimiento, sus habilidades y contactos con profesores y universidades extranjeras.

4. Por último, se ofrecen políticas de ciudadanía europea y acceso al empleo en la UE y a proyectos europeos en los que desarrollar sus áreas de actividad.

Estas acciones formativas están ideadas en la aportación de conocimientos prácticos, concretos, directos, de fácil asimilación y adquisición con los que puedan enfocar su carrera en el ámbito de la internacionalización hacia los sectores que más atractivos les sean según su actividad docente e investigadora diaria.

El Plan de Formación que se presenta a continuación constituye un planteamiento inicial, que será revisado en todo caso de forma semestral por la Comisión de Seguimiento establecida a tal fin, planteando por tanto un documento vivo y dinámico, considerando en todo caso la retroalimentación de docentes y personal investigador.

**PLAN DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y
PERSONAL INVESTIGADOR PFDI
2021-2025**

1

Acciones Formativas para la Docencia, la Acción Tutorial y la Innovación Educativa.



A. Competencias Digitales Docentes.

- A.1.** TAC.I.01: **La enseñanza y el aprendizaje con TIC.**
- A.2.** TAC.I.02: **Entornos virtuales de aprendizaje.**
- A.3.** TAC.I.03: **Herramientas de comunicación virtual y trabajo colaborativo.**
- A.4.** TAC.I.04: **Gestión de las herramientas de comunicación y resolución de problemas en las aulas.**
- A.5.** TAC.I.05: **Flipped Classroom y el vídeo como recurso educativo.**
- A.6.** TAC.I.06: **Massive Online Open Courses (MOOC).**
- A.7.** TAC.I.07: **Aprendizaje Basado en Tendencias Tecnológicas.**
- A.8.** TAC.I.08: **Didácticas especiales en red.**
- A.9.** TAC.I.09: **Acción tutorial y atención a la diversidad en la formación en red.**
- A.10.** TAC.I.10: **Técnicas de evaluación en red.**
- A.11.** TAC.II.01: **Despliegue de un entorno de formación on-line.**
- A.12.** TAC.II.02: **Laboratorios docentes on-line.**
- A.13.** TAC.II.03: **Diseño de planes para la formación on-line.**
- A.14.** TAC.II.04: **Gestión de equipos de trabajo docentes.**
- A.15.** TAC.II.05: **Estrategias motivacionales en entornos TIC.**
- A.16.** TAC.II.06: **Marketing digital.**
- A.17.** TAC.II.07: **Marco normativo.**
- A.18.** TAC.II.01: **Trabajo Fin de Maestría en Competencias Digitales Docentes.**



B. Metodologías Didácticas Activas

- B.1. Aprendizaje Servicio.**
- B.2. Aprendizaje Basado en Proyectos.**
- B.3. Seminario.**
- B.4. Gamificación.**
- B.5. Especialización por grandes áreas de conocimiento.**

C. Acción Tutorial

- C.1. Plan de Acción Tutorial y Orientación al Estudiante.**
- C.2. Comunicación entre el alumnado y el profesorado.**
- C.3. Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).**

D. Innovación Educativa

- D.1. Iniciación a Innovación Educativa.**
- D.2. Innovación Educativa sostenible.**
- D.3. Investigación en Innovación Educativa y su publicación**
- D.4. Jornadas de Innovación Educativa anuales para resultados presentación de nuevos proyectos y resultados de los proyectos finalizados.**

E. Docentes y Personal Investigador de Nueva Incorporación

- E.1. Cómo preparar un Proyecto Docente.**
- E.2. Cómo diseñar la evaluación de una asignatura.**
- E.3. Cómo evaluar un Trabajo Fin de Título.**

F. Otros recursos útiles

- F.1. Taller de trabajo en equipo.**
- F.2. Prevención de las dificultades de la voz.**



PLAN DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y
PERSONAL INVESTIGADOR PFDI
2021-2025

2

Acciones Formativas para la Investigación y la Trans- ferencia.

A. Uso eficaz de la Biblioteca de la ULPGC

- A.1. Competencias Digitales en la Gestión de la Información.**
- A.2. Gestión de Referencias Bibliográficas con Mendeley.**
- A.3. Recursos e Índices para la Valoración de Publicaciones Periódicas para la Acreditación y Reconocimiento de Tramos de Investigación.**
- A.4. Portales Digitales Patrimoniales y Herramientas de Gestión.**
- A.5. Análisis de Coincidencias de Turnitin.**
- A.6. Cómo publicar a través de los acuerdos con las editoriales.**

B. Análisis de datos aplicado a la investigación

- B.1. Introducción Básica a la Estadística e Investigación, usando R Commander.**
- B.2. Pasos Básicos para el Diseño de un Cuestionario, Creación de una Base de Datos con SPSS, Análisis Estadístico y Elaboración del Informe de Resultados.**
- B.3. Análisis de Datos para la Investigación con Matlab.**
- B.4. Stata: Software for Statistics and Data Science.**
- B.5. Técnicas para estudios de carácter cualitativo.**
- B.6. Sistema de Información Geográfica.**



C. Publicaciones científicas

- C.1. Redacción de artículos científicos en ciencias, ingeniería y arquitectura.**
- C.2. Redacción de artículos científicos en humanidades y ciencias sociales.**
- C.3. Funcionamiento de una revista indexada.
Proceso de publicación de artículos.**
- C.4. Indicios de calidad de las publicaciones científicas.
Cómo mejorar el impacto de los resultados de la investigación.**
- C.5. Acceso Abierto. Conceptos y Estrategias.**



D. Proyectos de Investigación

- D.1. Propuesta y Redacción de Proyectos de Investigación.**
- D.2. Aspectos Financieros de los Proyectos de Investigación.**
- D.3. Internacionalización y Captación Fondos de la Unión Europea.**



E. Resultados de Investigación

- E.1. Presentación de Resultados de Investigación.**
- E.2. Protección de Resultados de Investigación.**
- E.3. Transferencia de Resultados de Investigación.**

F. Otros recursos de investigación

E.1. Ética y responsabilidad en la investigación.

E.2. Género, Sociedad e Investigación.



**PLAN DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y
PERSONAL INVESTIGADOR PFDI
2021-2025**

3

Acciones Formativas para la Gestión, la Calidad y la Igualdad



A. Gestión universitaria

- A.1. Coaching Universitario.**
- A.2. Liderazgo.**
- A.3. Gestión de conflictos.**
- A.4. Estructuras de gestión universitaria.**



B. Mecanismos de promoción docente

- B.1. Acreditación de Profesor Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor por la Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa (ACCUEE).**
- B.2. Complementos retributivos del Gobierno de Canarias.**
- B.3. Preparación de sexenios (investigación, transferencia y docencia).**
- B.4. Derecho a la promoción universitaria: diseño de itinerarios y servicios de apoyo.**



C. Calidad

- C.1. El programa Docentia.**
- C.2. Gestión de calidad en los centros**



D. Prevención de Riesgos Laborales

- D.1. Condiciones laborales de Seguridad y Salud.**
- D.2. Plan de emergencia en los edificios universitarios. Primeros auxilios.**
- D.3. Las Radiaciones Ionizantes en el Entorno de Trabajo.**
- D.4. La Gestión de los Residuos Peligrosos en la ULPGC**
- D.5. Factores Psicosociales en el Ámbito Laboral**
- D.6. Atención plena (mindfulness) para combatir el estrés.**

E. Plan de igualdad

- E.1. La Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria.**
- E.2. Prevención y Actuación en Supuestos de Acoso por Razón Sexual y/o por Razón de Género.**

F. Sostenibilidad

- F.1. Sostenibilidad en la universidad.
El reto de integrar los objetivos del desarrollo sostenible.**



**PLAN DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y
PERSONAL INVESTIGADOR PFDI
2021-2025**

4

Acciones Formativas para la Internacionalización y las Habilidades Idiomáticas

A.
B.
C.
D.

A. Cooperación Internacional

- A.1. Presentación de convocatorias y redacción de propuestas de proyectos de cooperación internacional.
- A.2. Mecanismos de cooperación internacional en la ULPGC.

A.
B.
C.
D.

B. Movilidad

- B.1. Programas Erasmus+.
- B.2. Oportunidades de movilidad en la ULPGC.

A.
B.
C.
D.

C. Habilidades Idiomáticas

- C.1. Lenguaje de signos.
- C.2. Communicative Language Skills (Level B2).
- C.3. Communicative Language Skills (Level C1).
- C.4. Strategies for English Medium Instruction in Higher Education.
- C.5. English Public Speaking and Intercultural Communication.
- C.6. Compétences communicatives orales en français. Niveau B1.



Referencias

Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE (2021). La Universidad frente a la pandemia. Actuaciones de CRUE Universidades Españolas antes la COVID 19. Recuperado de: <https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/12/La-Universidad-frente-a-la-Pandemia.pdf>

Manual de procedimiento Docencia ULPGC (3 de octubre de 2019).
Recuperado de: https://calidad.ulpgc.es/sites/default/files/documentos/docencia_ulpgc_03_10_2019.pdf

Observatorio del Sistema Universitario (2021). ¿A qué puede llamarse Universidad? Análisis del grado de cumplimiento de los requisitos actuales y los nuevos requisitos previstos. Recuperado de: <https://www.observatoriuniversitari.org/es/2021/03/a-que-puede-llamarse-universidad/>



ULPGC
Universidad de
Las Palmas de
Gran Canaria

Vicerrectorado de Profesorado
Ordenación Académica
e Innovación Educativa