



ENTREVISTA CANDIDATOS
ELECCIONES A DIRECTOR 2017

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR
DE INGENIERÍA DE MONTES,
FORESTAL Y DEL MEDIO NATURAL

Sección Sindical CSIF-UPM

csi-f@upm.es

<http://csif-upm.es/>

Nos gustaría comenzar con una breve presentación personal, aunque probablemente en su Centro sea muy conocida, de esta forma se dará a conocer al resto de la Comunidad Universitaria.

Soy ingeniera de montes por la UPM y doctora ingeniera de montes por el programa de Silvopascicultura de la UPM. Desde mi doctorado he trabajado en varios centros docentes y de investigación: he sido docente en la Universidad de Valladolid (1999-2001), técnico I+D+i (2002-2008) e investigadora (2008-2009) en el Centro de Investigación Forestal del INIA (funcionaria desde 2004), y personal docente e investigador en la EUIT Forestal como profesora asociada a tiempo parcial (2001-2002 y 2006-2009) y en la ETSI de Montes de la UPM, como profesora titular de universidad desde 2009.

Con el objetivo de mejorar el funcionamiento de mis centros de formación y trabajo, he participado en labores de gestión en todos los centros en los que he desarrollado mi carrera académica y profesional. He sido representante de estudiantes en consejos de departamento y junta de escuela, miembro de IFSA (*International Forestry Student Association*) y fundadora de la asociación Cooperación Forestal. He sido miembro de la junta de personal del INIA, de la junta de escuela de la EUIT Forestal y actualmente de la ETSI de Montes, Forestal y del Medio Natural. Adjunta a la Subdirección de Investigación y Doctorado de la ETSI de Montes durante un año, soy la coordinadora del programa de doctorado en Investigación Forestal Avanzada desde 2014.

Me esfuerzo en contribuir a la oferta de la Escuela en formación continua y de competencias transversales a través de la organización de diversas actividades como el ciclo de seminarios en Investigación Forestal Avanzada, las jornadas de jóvenes investigadores, jornadas (ej. 100 años de Parques Nacionales), cursos (ej. Profor), etc.

Soy un miembro activo de la comunidad académica y científica del sector forestal. He participado en numerosos proyectos de investigación, convenios y contratos con empresas. Actualmente tengo dos sexenios de investigación y dos quinquenios docentes. Soy la coordinadora del grupo de investigación de Ecología y Gestión Forestal Sostenible desde 2012. Vocal de la SECF desde 2015, miembro de la junta directiva de la SEEP desde 1999 y presidenta de la misma desde 2015. Miembro de la junta directiva de Profor-Madrid (Asociación de Forestales de España) durante ocho años.

Creo que es importante explicar a la Sociedad lo que hacemos, a qué nos dedicamos, así que intento usar las redes sociales en ese sentido; mi actividad se puede seguir en mis perfiles personales en RRSS y web (@SoniaRoigGomez, facebook.com/sonia.roig.gomez).

A continuación, y entrando ya en el cuerpo de la entrevista, hemos estructurado las preguntas en 5 bloques, aunque somos conscientes de que en muchos casos las respuestas pueden entrelazar unos temas con otros. Los bloques serían los siguientes:

- ORGANIZACIÓN
- ALUMNOS
- RECURSOS HUMANOS
- GESTIÓN ECONÓMICA E INFRAESTRUCTURAS
- SERVICIOS

ORGANIZACIÓN

¿Qué opina de la reestructuración que se ha llevado a cabo en nuestra Universidad?

Si nos referimos al de los departamentos, creo que ha tenido un resultado desigual. Hay que destacar que esta reorganización departamental ha sido un proceso en el que a la comunidad universitaria se le han dado pocos grados de libertad; además, el corto desarrollo del nuevo esquema ha conseguido dirigir los problemas hacia el interior de los departamentos, que a su vez no disponen de mucho margen en lo económico y en lo estructural. Aun así, en un principio creo que en esta reestructuración se han usado criterios de agrupación de perfiles similares; ha solucionado algunos problemas existentes cuando había profesorado y materias homólogas que se encontraban “repartidos” entre varios departamentos y que tenían docencia en titulaciones muy cercanas. Pero en otros casos ha creado o perpetuado situaciones conflictivas al no haberse usado siempre criterios de racionalización académica. El resultado es que muchos departamentos ahora tienen más sentido, pero otros, lamentablemente, no. Esperemos que podamos solucionar las tensiones que se puedan generar.

En esta reestructuración se incluye también la nueva definición de centros. En lo que a nosotros respecta, con la unión de la ETSI de Montes y la EUIT Forestal, creo que la estructura anterior era difícil de mantener, especialmente con los cambios en las titulaciones. Dada la cercanía de los dos centros, la colaboración que ya existía entre parte del PDI de los dos centros originales... me parece que era un proceso imprescindible que puede darnos un gran impulso para el futuro. Una crítica a este proceso, eso sí, es que creo que se debía haber abordado hace mucho tiempo, sin apurar tanto los plazos.

En cuanto a los cambios en las titulaciones, era evidente su necesidad. No obstante, es imprescindible mantener un sistema de calidad y control de la formación que estamos dando a nuestros estudiantes; debemos estar atentos a los problemas y dispuestos a corregir las cuestiones que detectemos que son mejorables (contenido de los planes de estudio, oferta de nuevos títulos, forma de trabajo, etc.).

¿Considera que la actual estructura departamental ha resuelto algún problema y en qué medida?

Como decía en mi anterior respuesta, algunos problemas sí que ha resuelto; habría que analizar si para solucionar éstos hacía falta un cambio de tal magnitud (ej. parecía lógico fomentar cambios de ciertos profesores o materias, pero igual no era necesario rehacer la definición del departamento). Como nota positiva, creo que los nuevos departamentos en la ETSI MFMN se han reestructurado con una actitud bastante positiva por parte de sus miembros y han fomentado en cierta manera un mejor conocimiento entre compañeros de las dos escuelas originales.

Otras razones de la reestructuración no las tengo tan claras; no creo que el ahorro en recursos (especialmente humanos) haya sido importante. Y el gran tamaño de los nuevos departamentos

(responsables de la docencia de una gran cantidad y variedad de materias) y tan desiguales en muchos casos, no creo que vaya a mejorar la calidad docente e investigadora.

Dentro de la citada reestructuración, su Centro es ahora el resultado de una fusión ¿Tiene ya pensado como realizar la integración de sus instalaciones?

Venimos de dos Centros, con todos los servicios por duplicado. En ocasiones eso puede ser una fortaleza que se debería mantener para facilitar el funcionamiento (ej. en la superficie que ocupan actualmente las dos escuelas hay instalaciones que pueden quedar relativamente alejadas, puede ser incómodo y difícil hacer uso de algunos servicios, por lo que se pueden mantener de forma duplicada). Pero desde luego no creemos que un principio básico deba ser mantener todo como está como prioridad, no tendría sentido cuando no haga falta. Nuestra idea es realizar un exhaustivo inventario previo de necesidades del servicio y de recursos disponibles para lograr garantizar la formación de calidad del alumnado, el mantenimiento del trabajo en investigación y el resto de servicios que la Escuela proporciona a la sociedad de la forma más eficiente posible, y siempre con los criterios de transparencia, comunicación y participación de todos los implicados.

De cara a una fusión real en todos los aspectos, ¿Piensa integrar en su equipo a miembros de las dos escuelas?

Por supuesto. Pero no lo digo como una táctica para que las dos escuelas antiguas se vean representadas. La colaboración entre personal de los dos centros es ya una realidad, se viene realizando desde hace mucho tiempo y la entiendo como normal (aunque no ha sido así en la estructura organizativa ni en sus direcciones). He sido PDI en ambos centros, he colaborado en labores docentes e investigación con personal de las dos escuelas desde hace muchos años; soy la responsable de un grupo de investigación formado por personas asignadas a los dos centros,... Siempre me he opuesto a un funcionamiento “estanco” que ha sido tan habitual antes. De manera natural, y tal y como ya he hecho desde que trabajo en la UPM, el equipo de trabajo con el que he preparado esta candidatura ya integra profesores y PAS de los dos centros.

ALUMNOS

¿Considera prioritario incrementar el nivel de alumnos y qué medidas propondría para conseguirlo?

Si se refiere al número de alumnos que optan por alguna de los grados que ofertamos, nuestros números, considerando toda la oferta formativa, está en el mismo orden que tradicionalmente han tenido los centros (ETSI Montes y EUIT Forestal) hasta ahora y estamos muy por encima de los valores medios de otros centros semejantes de otras universidades.

Relacionado con esta cuestión, en referencia al nivel formativo de los alumnos cuando llegan al grado, nos encontramos ante un problema que nos preocupa enormemente y para el que hemos de desarrollar planes específicos formativos con los que paliar la situación.

Otra de nuestras líneas de trabajo es actuar sobre la calidad de todas las líneas formativas que se ofertan; queremos que la Escuela sea un referente nacional e internacional como centro de formación de profesionales forestales, del medio natural y de las tecnologías del medio ambiente. Los profesionales que formamos en las distintas titulaciones son imprescindibles para abordar los retos actuales –y apasionantes- de nuestra sociedad: conseguir los objetivos de desarrollo sostenible, la conservación de ecosistemas, el mantenimiento de la biodiversidad, la garantía de la sostenibilidad de procesos industriales y de construcción, la contribución a la economía circular, corrección de impactos negativos de las actividades humanas, mejora del medio ambiente urbano, y un largo etcétera.

Además de garantizar la formación de estos profesionales es importante conseguir que la Escuela se convierta en un centro de referencia y polo de atracción para empresas, administración y sociedad en general para la divulgación de la importancia de estos retos ambientales y de las soluciones que ofrecen nuestros graduados, postgraduados y grupos de investigación.

¿Le parece necesario aumentar la oferta de titulaciones de grado, postgrado, o incluso se plantearía fomentar alguna doble titulación?

Antes de decidir sobre este tema, es necesario que revisemos la oferta actual y los resultados que hemos tenido en los últimos años, una vez pasado un tiempo prudente desde su puesta en marcha. Es importante tener en cuenta el grado de satisfacción de egresados, de empresas del sector, administración, etc. para luego, de forma dinámica, adaptar las titulaciones actuales a los máximos niveles de formación y reconocimiento. En este sentido la opción de dobles titulaciones me parece muy interesante, pero también otras posibles titulaciones incluyendo cursos de postgrado de gran calidad, atractivos, que fomenten la formación continua de nuestros profesionales, con facilidades para su seguimiento (por ejemplo, con recursos de teleeducación, cursos *on-line* que pueden incrementar la internacionalización de la Escuela). Esta formación de gran calidad debe atraer estudiantes y recursos a la Escuela.

¿Cuáles son sus proyectos en cuanto a la internacionalización de la Escuela?

La promoción exterior de la Escuela a nivel nacional e internacional es un punto clave en nuestra propuesta. Esta internacionalización puede abordarse a través de la misma oferta formativa (ej. dobles titulaciones) y la realización de estancias (ej. Erasmus) y prácticas en centros extranjeros. Es imprescindible que estas estancias estén bien planificadas, facilitando al estudiante su periodo de formación en centros internacionales y el reconocimiento de créditos y asignaturas. Igualmente tenemos que dirigir nuestros esfuerzos de colaboración y establecimiento de convenios estables con objetivos de docencia y colaboración con centros estratégicos en nuestros campos de trabajo con países americanos y europeos, especialmente. En este sentido, dados nuestros lazos históricos y de idioma, la relación con países Centro y

Sudamericanos es especialmente importante, siendo imprescindible mantener y aumentar esta relación. Poseemos una amplia dilatada experiencia de intercambio, relación y comunicación con un importante número de universidades sudamericanas que deberíamos canalizar en forma de programas específicos de formación que permita solventar el hándicap de la distancia entre nosotros.

Por otro lado la Escuela debe mantener y fomentar las relaciones con equipos de investigación en centros internacionales de prestigio y en redes, asociaciones, federaciones, etc. La mayoría de los grupos de investigación presentes en la Escuela ya mantienen esta activa colaboración, que el centro debe apoyar, y que posibilitan la calidad en la actividad investigadora.

RECURSOS HUMANOS

PAS

Es inevitable hablar de nuevo de las consecuencias de la fusión, ¿Cómo van los trabajos para conseguir una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) unificada?

Este es uno de los aspectos donde queremos ser más cuidadosos a la hora de conseguir realizar el inventario de todos los puestos de trabajo. El número de eventualidades por bajas, vacantes, etc. complica sobremanera tener la foto completa de la relación de los puestos de trabajo. Pero creemos que es una de las piezas más importantes de la nueva Escuela, disponer de la RPT que necesita el nuevo centro y las titulaciones que en ella se impartirán. Ahí queremos escuchar a todos los trabajadores, queremos disponer de todo su conocimiento, queremos poder utilizar toda su profesionalidad y conseguir así ubicarnos entre los centros universitarios del siglo XXI.

Teniendo en cuenta las necesidades del nuevo Centro ¿Qué le parece la vigente RPT y qué modificaciones propondría en la elaboración de una nueva?

Como he dicho en la pregunta anterior, la actual RPT posee importantes desajustes (no son numerosos, pero dado el tamaño de nuestro centro, los pequeños números para nosotros pueden ser muy importantes) y será misión del nuevo equipo de dirección saber explicar en el Rectorado las necesidades que tenemos y demandar las soluciones necesarias. Un aspecto que queremos incorporar en el nuevo esquema organizativo de los puestos de trabajo son aquellos perfiles profesionales relacionados con las TIC para los que podemos tener ya personas cualificadas para esta labor.

PDI

¿Le parece que la plantilla de profesorado está ajustada a las necesidades del Centro? ¿Cómo les está afectando la nueva estructura departamental?

El tema de las plantillas, tanto del PDI, como del PAS, es un tema candente. Siempre es un tema importante, pero que el tiempo en parte permite ir ajustando en base a las necesidades reales. Lamentablemente, la caótica gestión de la crisis que hemos sufrido, con la enorme reducción de recursos, ha eliminado esas pequeñas opciones de las que disponían los departamentos para ir

solucionando las necesidades reales. A día de hoy, tras, por ejemplo, varias jubilaciones, nos encontramos con áreas docentes en situación límite para garantizar la calidad y la viabilidad de la docencia. Los mensajes recibidos desde el anterior equipo rectoral relativos a que estos problemas debían resolverse en el seno del departamento, habida cuenta de que los departamentos han crecido en heterogeneidad, no colocan en una situación muy difícil si se busca mantener una enseñanza de calidad como la que siempre ha caracterizado a la Universidad Politécnica de Madrid. Este es un problema muy serio, que puede agravarse en el futuro dada la edad media del profesorado de la Escuela, que ha de afrontarse con urgencia, con pragmatismo y con seriedad.

¿Qué opina de la nueva contratación del PDI laboral, que son cesados a final de curso y contratados de nuevo en el curso siguiente?

En la medida de lo posible no debemos adoptar decisiones como estas que no van en la línea de la mejora de la calidad de la docencia y que, además, contribuyen a la precarización de profesionales de la docencia que suele afectar a los más jóvenes. En momentos de crisis económica puede que no haya habido alternativa, pero es inaceptable como práctica habitual, llega a ser un desastre organizativo en la docencia y alejará a los profesionales de más prestigio.

Pregunta conjunta para los dos colectivos:

En los tiempos que corren se suele hablar de apatía y desmotivación entre la plantilla, ¿Cree que este es el sentir real del personal de su centro? ¿Tiene pensado algún plan para paliar este problema y aumentar la motivación y la implicación del personal en el proyecto del Centro?

No creemos que esta apatía y desmotivación sea generalizada; al menos, no creo que afecte al desarrollo del trabajo; pero es importante hacer un buen diagnóstico de la situación para localizar los aspectos en los que pueda intervenir la dirección de la Escuela mejorando la situación. La precarización del personal, la dificultad y falta de oportunidades en la carrera académica en los jóvenes profesores, la falta de reconocimiento de algunas labores que realiza el personal, el exceso de tareas administrativas y burocráticas, los frecuentes cambios de normativa...son algunas posibles razones de esta frustración en cuanto al esfuerzo empeñado y los objetivos logrados. Todo ello ha de ser coherentemente racionalizado en coordinación estrecha con el Rectorado.

En este sentido, estoy orgullosa de representar en esta candidatura a un equipo de compañeros del PDI y PAS que constituyen un ejemplo de motivación, iniciativa, esfuerzo y logros en los retos que tenemos por delante para la Escuela. Los nuevos escenarios del siglo XXI nos están ofreciendo oportunidades que no hemos de dejar pasar y para las que hemos de estar preparados. El equipo directivo y el personal de la Escuela –nuestro principal recurso- necesita identificar esos objetivos, hacerlos suyos y luchar por ellos.

GESTIÓN ECONÓMICA E INFRAESTRUCTURAS

En cuanto a la asignación presupuestaria, ¿Cree que será suficiente para cubrir el presupuesto de gasto corriente?

En realidad cuando dispongamos de toda la información estaremos en condiciones de responder seriamente a esa pregunta. A partir del reconocimiento de nuestra realidad diferencial (una “instalación” tan singular y magnífica como es nuestro arboreto de casi 10 hectáreas, casi un minicampus con infraestructuras de riego, con luminarias propias con calles interiores, diferentes instalaciones, piscifactoría, colecciones vegetales y animales, etc.) estaremos en condiciones de solicitar una atención particular. En caso contrario estamos abocados a un lento (o no tan lento) proceso de decadencia de nuestro patrimonio.

¿Sería partidaria de buscar nuevas fuentes de financiación? ¿Cuáles propondría?

Habría que empezar hablando de diseñar una oferta de servicios que nuestros laboratorios podrían estar en condiciones ofrecer, así como promover las colaboraciones que ya se vienen realizando con empresas. Pero, en este sentido hay que apostar por soluciones todavía más innovadoras, más atrevidas, pero que permitan abrir el centro y las instalaciones a otro tipo de servicios a la sociedad. Por ejemplo, considerar que nuestro arboreto ya posee rasgos de carácter histórico y, articulado con alguna institución que pudiera ejercer algún tipo de mecenazgo, podría ofertar visitas guiadas para su recorrido guiado. Los estudiantes podrían jugar en ello un importante papel activo de aprendizaje y formación. Lo cierto es que disponemos de un entorno con muchas posibilidades (arboreto, piscifactoría, invernaderos, laboratorios, etc.) que podrían ser consideradas. Evidentemente una posible carga de trabajo mayor sería incompatible con la precarización del personal o la reducción de la plantilla.

¿Le parece que las aulas y espacios del Centro se adaptan bien a las nuevas metodologías docentes? En caso necesario, ¿Qué ideas presenta para modernizar sus instalaciones?

Tenemos buenos ejemplos de nuevas metodologías docentes (laboratorios virtuales, guías de reconocimiento, realidad aumentada, visitas a colecciones virtuales, etc.), pero es un campo en el que podemos crecer aún mucho y en el que tenemos proyectos muy atractivos para la formación de los estudiantes y la divulgación de nuestro trabajo a la sociedad. Es necesario, además, prever los recursos necesarios para la creación, mantenimiento y renovación de estos recursos docentes, de investigación y divulgación.

SERVICIOS

Tras la fusión, ¿Cómo piensa estructurar los servicios de las dos Escuelas? ¿Se ha planteado algún cambio sustancial en alguno de los servicios que se prestan?

Considero muy atrevido hablar de cambios concretos ahora, sin tener a nuestra disposición toda la información necesaria y sin haber hablado con todas las personas afectadas.

¿Considera que en la actualidad se recoge de forma suficiente la opinión de los usuarios de los servicios para su mejora?

No. Uno de nuestros objetivos es aumentar la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa en el diagnóstico de los problemas del centro y en la toma de decisiones en la Escuela. La cercanía y facilidad de diálogo de todo el personal con el equipo directivo debe ser la norma.

Para terminar, ¿Cómo ve a la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Montes, Forestal y del Medio Natural dentro de 4 años?

Creo que el momento actual es crítico para definir ese futuro a cuatro años vista. Parece evidente que la sociedad y la comunidad universitaria nos exigía una reestructuración real y profunda en las titulaciones ofertadas y el funcionamiento de los centros; esta adaptación no se ha producido todo lo bien que se debería en los últimos años (en gran parte, por la lentitud en la puesta en marcha del Centro único) y nos ha costado perder oportunidades muy importantes para la profesión, el centro y el personal. La situación actual es, evidentemente un reto y una oportunidad que mi equipo y yo estamos ilusionados en abordar, a pesar de todas las dificultades.

Casi mejor contesto a cómo me gustaría ver mi Escuela dentro de 4 años: Por un lado, quiero ver un centro único perfectamente operativo, con estudiantes orgullosos de la formación recibida, profesionales competentes, en contacto con un centro activo en actividades de formación, divulgación de la ciencia y técnica forestal y medioambiental, en colaboración con instituciones relevantes (empresas, administraciones, sociedades científicas, colegios profesionales, otros centros universitarios,...), siendo el centro de actividades culturales relacionadas con nuestro sector profesional. Y una plantilla igualmente satisfecha con el ambiente de trabajo y los resultados obtenidos en su labor en la Escuela única. Por nosotros – mi equipo y yo-, que no quede.

Muchas gracias por atender nuestra propuesta.

Muchas gracias a vosotros por poner os en contacto conmigo e interesar os por las propuestas de nuestra candidatura.