

ricardo cao 2023

PROGRAMA ELECTORAL



cao

20
23

Nelson Mandela acuñou unha frase senlleira e fermosa: a Educación é a arma mais poderosa que podes usar para cambiar o mundo.

Para min a Educación Universitaria é o axente mais efectivo para conseguir o benestar social.

Nos últimos meses, moitos membros da comunidade universitaria animáronme a presentarme como candidato nestas eleccións á Reitoría. A miña vocación de servidor público fixo o resto, así que decidín dar o paso á fronte.

Móveme devolver á universidade unha pequena parte do que eu recibín dela: a oportunidade de desenvolverme como docente, como investigador e como persoa.

Móveme facer da UDC a mellor universidade posible: unha universidade feita por e para as persoas.

Contigo.

Ricardo Cao

índice

heptadecálogo **5**

1 persoas **13**

Estudantes

Persoal docente e investigador

Persoal técnico, de xestión

e de administración e de servizos

2 docencia e formación **28**

Docencia de calidade

Títulos universitarios

3 investigación e transferencia **35**

Posicionamento estratéxico da UDC no sistema
de investigación do SUG

Xestión administrativa

Apoio da UDC ás persoas investigadoras

Transferencia

Captación, promoción e retención do talento investigador

Biblioteca universitaria

4 equidade 48

Universidade equitativa
Igualdade de xénero, diversidade e inclusión
Benestar

5 humanización da udc 56

Espazos
Procedementos, normativa e xestión administrativa
Acceso á información e comunicación
Resultados da investigación: divulgación e ciencia cidadá
Cultura e deporte

6 financiamento e planificación económica 69

facer da udc a mellor universidade posible 72

equipo de goberno 76



heptadecálogo

Carl Friedrich Gauss (1777–1855), fillo de persoas labregas, demostrou á idade de 19 anos que unha circunferencia pode ser dividida en 17 partes iguais só coa axuda dunha regra e un compás. Cómpre salientar que isto non é posible para 7, 9, 11, 13 ou 14 partes. Gauss demostrou dun modo xeral en cantas partes era posible esta división e isto fíxolle comprender que tiña potencial para se dedicar á ciencia e que a procura e o amor polo coñecemento dirixirían a súa vida. En Braunschweig, a súa cidade natal, hai unha pequena estatua dedicada a el e no seu pedestal hai gravada unha pequena estrela de 17 puntas (heptadecágono estrelado).



Pasados máis de 200 anos, a Organización das Nacións Unidas presentou os Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS), que é a plasmación dos dereitos humanos nunha serie de obxectivos, metas e indicadores que nos deberían orientar a procurar unha mellor relación cos demais e coa nosa contorna. Os ODS son un conxunto de 17 obxectivos, e o seu símbolo é un círculo dividido en 17 sectores.



Á hora de sintetizar o noso programa, quixemos render unha homenaxe ás dúas ideas que subxacen nos parágrafos anteriores: o amor pola xeración e a difusión do coñecemento, e un modelo de relación humana baseada no apoio mutuo e no respecto polo medio ambiente. Dun modo simbólico, aliñámonos con estas dúas ideas, proponendo un conxunto de 17 medidas que sintetizan o noso programa, e que reflectimos neste caso cunha imaxe de 17 persoas –que representan a comunidade universitaria–, man con man –porque a UDC facémola entre todas–, cada quen coa súa cor –porque a UDC é diversa e igualitaria–, construíndo xuntas o futuro.

- 1** Impulsar a participación activa de toda a comunidade universitaria na construción da universidade, a toma de decisións baseadas no acordo e a creación de amplos consensos en asuntos clave e nos proxectos de importancia estratéxica para a UDC.
- 2** Diseñar uns estatutos adaptados á LOSU que poñan as persoas, os valores democráticos, a igualdade e a inclusión no centro.
- 3** Impulsar os Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable na UDC, entre eles a loita contra a pobreza, a educación de calidade, a igualdade de xénero, o traballo decente e a paz e a xustiza, a defensa da saúde e do benestar, impulsando o deporte e programas de atención e apoio psicolóxico para toda a comunidade universitaria, especialmente para o estudantado.
- 4** Impulsar a igualdade real e efectiva do estudantado no acceso á universidade e na permanencia nela, incrementando a dotación de bolsas e axudas, promovendo a igualdade no acceso aos servizos e a inclusión na vida universitaria, co foco posto na igualdade de xénero e na diversidade.

- 5 Humanizar a normativa universitaria, clarificando e simplificando as normas, que deben ser accesibles, coñecidas e comprensibles para todas as persoas, e tendo en conta na súa elaboración a diversidade de situacións que poidan afectar aos membros da comunidade universitaria.
- 6 Humanizar os espazos e apostar por campus sustentables. Mellorar o estado dos edificios e habilitar espazos para favorecer a interacción social e cultural da comunidade universitaria, especialmente do estudiantado.
- 7 Recoñecer e poñer en valor todas as tarefas do persoal docente e investigador: a docencia, a investigación, a transferencia do coñecemento, as tarefas de xestión e a divulgación.
- 8 Planificar a reposición xeracional do PDI, apostar decididamente pola estabilización laboral a través da figura de axudante doutor/a e pola captación selectiva e a retención do talento, de acordo coas necesidades de futuro da UDC.

- 9** Impulsar o diálogo social para a mellora das condicións do persoal técnico, de xestión, de administración e de servizos (PTXAS), afrontando o relevo xeracional, as reformas da relación de postos de traballo, da mobilidade, dos concursos de traslados ou a carreira horizontal nun marco de colaboración e negociación colectiva.

- 10** Propiciar unha investigación de alta calidade fomentando a colaboración entre grupos de diferentes disciplinas, acompañando as persoas investigadoras na xestión dos proxectos de investigación, tanto no proceso de solicitude como durante a súa execución, e apoiando a cada centro, grupo, ou persoa segundo a súas necesidades.

- 11** Fomentar a colaboración permanente na nosa contorna, coas empresas e coas institucións públicas, a través dos centros e grupos de investigación, das cátedras institucionais e de empresa, dos centros tecnolóxicos e do Consello Social, e coa sociedade en xeral co impulso da ciencia cidadá.

- 12** Asumir un papel activo dentro do Sistema Universitario de Galicia na procura da suficiencia do financiamento estrutural das universidades e do obxectivo de destinar o 1% do PIB ás universidades públicas.

- 13** Revisar con sentido crítico o catálogo de títulos da UDC e a súa adecuación ao contexto actual, normativo, profesional e socioeconómico, e aproveitar os procesos de re-verificación para a súa actualización e mellora académica, mantendo atención á demanda da sociedade e ao impacto da dixitalización e da intelixencia artificial. Diseñar as novas titulacións de modo participativo, para cubrir demandas sociais de longo curso e responder ás necesidades inmediatas da sociedade e de formación ao longo da vida, a través de novas fórmulas, como as microcredenciais, os MOOC etc.

- 14** Avaliar a xestión, en todas as súas facetas, detectando problemas e fraquezas para as corrixir, evitando reiteracións innecesarias e poñendo en valor as fortalezas e oportunidades. Impulsar unha metodoloxía de traballo participativa e dinámica, para lograr a simplificación dos procedementos administrativos e de xestión, con intervención de todas as persoas e sectores afectados na identificación dos principais problemas e na proposta de posibles solucións. Reforzar as canles de comunicación entre os diferentes sectores da comunidade universitaria, especialmente entre o PTXAS e o PDI.

- 15** Avanzar na internacionalización da UDC. Abrir as portas da UDC a estudiantado, persoal investigador e de administración e servizos de todo o mundo, mediante o fomento das relacións internacionais que nos permitan enriquecernos coa convivencia con persoas doutras culturas e cos seus coñecementos. Fomentar a mobilidade internacional en toda a comunidade universitaria e, no caso do estudiantado, promover a realización de prácticas internacionais.

- 16** Superada a COVID, recuperar o pulso da comunidade universitaria, ser críticas e proactivas, tomar conciencia dos problemas e formar parte das solucións, revitalizando a Academia con participación activa e con espírito crítico, e devolvendo á Universidade pública o protagonismo que lle corresponde na sociedade a que serve.

- 17** Reafirmar a vocación de servizo público da UDC e o compromiso coa cultura e coa lingua galega como sinais de identidade institucional.

persoas

O activo máis importante dunha universidade pública é a súa comunidade. É por isto que cómpre procurar o seu benestar e permitir que cada persoa e cada colectivo poidan desempeñar as súas funcións do modo máis agradable, satisfactorio e cómodo posible.

As actividades universitarias non se desenvolven en nichos pechados onde cada colectivo traballa por separado. O alumnado, o persoal docente e investigador (PDI) e o persoal técnico, de xestión, de administración e de servizos (PTXAS) interactúan decote. Con todo, é moi frecuente que os seus puntos de vista ou as súas expectativas non sexan compartidas fóra dos seus respectivos colectivos. Por iso debe fomentarse o diálogo, debe poñerse en valor a empatía e debe procurarse o acordo co obxectivo de alcanzar solucións consensuadas ou maioritariamente aceptadas para os problemas que, sen dúbida, xurdirán no día a día da institución.

Nos últimos anos, debido entre outras cousas á recente pandemia, as relacións humanas arrefriáronse e a participación en proxectos comúns non tivo a resposta que sería desexable. É unha responsabilidade colectiva aumentar a nosa implicación común na construción da UDC, e debe ser misión do seu goberno actuar como catalizador, escoitando, promovendo o diálogo e fomentando a participación activa nos órganos de goberno, na toma de decisións e na súa implementación.

Estudantes

O estudiantado é o colectivo máis numeroso da universidade e en ocasións o máis vulnerable. Superada a ABAU, aterra na UDC sen apenas coñecemento da institución, ás veces da titulación elixida, e mesmo do seu propio rol como estudante, dos seus recursos, dos seus dereitos e das súas responsabilidades. E é moi frecuente que ese descoñecemento se prolongue no tempo e que non favoreza a integración e a participación do alumnado na universidade dun modo pleno.

Debemos acoller ao alumnado dun modo adecuado, xeneralizando en todos os centros as xornadas de acollemento, onde se informe do funcionamento da institución, das súas actividades docentes, pero tamén das culturais e deportivas, das relacionadas coa saúde o voluntariado e a cooperación e mais dos mecanismos de participación. Este é o primeiro chanzo para lograr que o alumnado se implique na vida universitaria e comece a desfrutar da experiencia UDC.

O salto da educación secundaria á vida universitaria pode chegar a resultar complexo e é probable que nos primeiros momentos da súa vida universitaria o estudiantado ache en falta o acompañamento que tivo na súa etapa educativa anterior. A titorización e a mentorización, ben polo profesorado, ben por alumnado de cursos superiores, con que pode empatizar mais, pode facilitar e suavizar ese tránsito. Este acompañamento quizais non sexa requirido por todo o estudiantado, mais debe estar á súa disposición.

O día a día na universidade pode chegar a ter a súa complexidade. Nalgúns casos, por exemplo, os campus non están adecuadamente comunicados. A pesar dos esforzos dos últimos anos, segue sendo complicado o acceso en transporte público, especialmente en determinados momentos do ano e en determinados barrios. Tamén é deficiente a conexión entre os nosos campus. Mesmo o uso da bicicleta tópase con infraestruturas inadecuadas. Debemos fomentar nos campus da UDC un ambiente que incite á vida universitaria. O alumnado esixe melloras neste ámbito que deben ser atendidas.

Un esforzo similar debe realizarse en buscar solucións habitacionais para o alumnado. Este curso conxeláronse os prezos nas residencias da UDC, asumindo a institución a suba ocasionada polo incremento do IPC. Mais a medida é insuficiente para afrontar un problema estrutural, que escapa á capacidade de acción das universidades, a carestía da vivenda, que afecta tamén ao mercado de aluguer. Sen dúbida, estas circunstancias atentan contra a equidade e desincentivan a familias con ingresos modestos. E aínda que non sexa responsabilidade do goberno da universidade, debe facernos ser esixentes con quen dispón de competencias e medios, e obríganos a propoñer solucións e defendelas con vehemencia.

É esa mesma idea de equidade e a de xustiza social a que debe estar presente na política de bolsas e axudas ao estudantado, recoñecidas na LOSU como un dereito subxectivo para garantir a igualdade de oportunidades tanto no acceso como na continuidade nos ensinos universitarios, con independencia da capacidade económica das persoas ou familias ou do seu lugar de residencia. É importante traballar para que estas bolsas sexan suficientes e cheguen ás persoas destinatarias canto antes. Nos casos en que os prazos dependan da UDC, o compromiso debe ser axilizarlas de modo que cumpran adecuadamente a súa función.

Unha vez finalizada a súa etapa universitaria, o alumnado debe dar o salto á vida profesional. De novo a universidade pode axudar neste tránsito, non sempre fácil, con políticas de fomento da empregabilidade e espazos e instrumentos que fomenten o emprendemento. O colectivo Alumni UDC ou o Consello Social, cunha relación privilexiada co sector produtivo, poden ser excelentes aliados nesta misión.

Medidas

- **Garantir a igualdade de oportunidades no acceso á Universidade e na continuidade de estudos**, con independencia da capacidade económica das persoas ou familias e do seu lugar de residencia, procurando complementar o sistema de bolsas e axudas do Estado e da Xunta de Galicia cando se detecten necesidades non cubertas, mediante programas equitativos, adecuados e razoables, co fin de que ninguén quede atrás por motivos económicos.

- Avaliar os **procedementos de outorgamento de bolsas** e axudas e procurar que a concesión se realice nun tempo razoable e axeitado para atender as necesidades do estudiantado, como é o caso da axuda para residencia.
- Estudar e impulsar **novas axudas** ao estudiantado, como os programas de axudas para saídas e viaxes de estudos, cando sexan relevantes para a formación, ou para asistir a reunións nacionais e internacionais das asociacións de representantes estudiantís.
- Acoller o estudiantado na súa chegada á Universidade, consolidando o **acto de benvida** como o inicio dunha actitude acolledora que debe manterse durante toda a vida universitaria do alumnado, e xeneralizando os actos nos respectivos centros, que o familiarice cos espazos e os servizos, e lle facilite o primeiro contacto coas demais persoas da comunidade universitaria.
- **Informar o estudiantado dos seus dereitos e deberes** no ámbito universitario, impulsando as melloras que resulten necesarias nas webs institucionais e nos diversos repositorios normativos para que a información estea accesible e sexa comprensible.
- Impulsar e revisar o **Plan de Acción Titorial** e promover e apoiar a **mentorización** do estudiantado, con programas que favorezan a participación, non só de profesorado, senón tamén de alumnado de cursos superiores.
- Potenciar a **mobilidade sustentable**, favorecendo os itinerarios peonís e mellorando os accesos aos campus en bicicleta.
- Realizar un estudo de mobilidade das persoas usuarias dos campus, propoñendo a **optimización do transporte público** ás Administracións competentes nesa materia, actuando responsable e insistentemente perante elas.
- Procurar **mellorar a conexión entre campus, e coas súas contornas**, estudando tamén a vía da intermodalidade (bus-tren) para persoas usuarias de media distancia.

- Promover as accións que foren necesarias para garantir a **igualdade real e efectiva do estudiantado dos diversos campus universitarios**, prestando especial atención ás demandas referidas a servizos, como os de cafetería/comedor universitario.
- Promover e impulsar medidas e accións que faciliten **solucións habitacionais** razoables e adecuadas ao estudiantado, mediante acordos e convenios con outras Administracións Públicas e entidades.
- Favorecer a **conciliación da vida familiar, laboral e académica** mediante medidas dirixidas a favorecer a compatibilización dos estudos cos coidados, o emprego e mesmo a participación na vida universitaria, entendendo que a actividade docente non pode verse prexudicada.
- Garantir os **horarios de comida e descanso** do estudiantado ao longo da xornada académica.
- Garantir o dereito a unha **representación activa, significativa e participativa** nos órganos de goberno e representación da universidade, tal como esixe a LOSU.
- Dotar de **espazos** para o asociacionismo estudantil e o exercicio das funcións representativas nos centros, ou mellorar os que xa existen de ser preciso, así como os **medios** necesarios para o seu desenvolvemento en condicións adecuadas.
- Adoptar medidas que favorezan a **conciliación** dos estudos coas funcións representativas e académicas.
- Favorecer unha representación responsable do estudiantado, mediante a posta en marcha de **programas de formación** que lle permita coñecer a normativa académica e os dereitos e deberes do estudiantado.

- Crear mecanismos de participación reais e eficaces que favorezan a **intervención activa** do estudantado garantida na LOSU na creación do coñecemento e a súa concreción nos plans de estudos, a avaliación dos títulos universitarios e a docencia, a xestión dos servizos vinculados á vida universitaria, a promoción activa da innovación docente, a vinculación coa sociedade e a contorna local e internacional, a convivencia universitaria e a mediación e resolución alternativa de conflitos.
- Impulsar a **comunicación** entre o goberno da universidade e a representación estudantil, co obxectivo de que o estudantado participe na mellora da UDC.
- Poñer en marcha unha **Casa do Estudiantado**, como espazo propio xestionado desde o Consello de Estudiantes.
- **Crear e recuperar espazos** para uso do estudantado, que permitan o exercicio dos seus dereitos e deberes, así como o desenvolvemento dunha vida universitaria en condicións de benestar físico e emocional.
- Fomentar a responsabilidade do estudantado mediante fórmulas de **auto-xestión dos seus espazos** cando for posible.
- Crear unha **oficina do estudantado**, destinada a potenciar a participación estudantil, dar formación, asesorar sobre a normativa universitaria etc.
- Impulsar a **Asociación Alumni UDC**, como foro de encontro para todas aquelas persoas, antigos estudantes, alumnado da Universidade Sénior e colaboradores que queren manter vivo o vínculo coa súa Universidade e a súa comunidade, e potenciar a súa misión de fomento das oportunidades de colaboración e desenvolvemento persoal, profesional e empresarial.
- Impulsar accións, en colaboración co Consello Social, para favorecer a **inserción laboral** das persoas egresadas e o **emprendemento**.

- Adoptar as medidas que resulten necesarias, na liña do programa Afrontemos, que pode ser potenciado, para garantir o **benestar do estudiantado**, ofrecendo orientación psicopedagóxica e programas de axuda para o coidado da saúde mental e emocional.
- Garantir unha adecuada representación do estudiantado nos **órganos de goberno** da UDC, defendendo, cando corresponda, o mantemento, polo menos, das porcentaxes de representación no claustro universitario e no Consello de Goberno.
- Elaborar unha proposta consensuada co estudiantado de regulación estatutaria do **Consello de Estudantes**, como órgano superior de representación e coordinación do estudiantado no ámbito da universidade.
- Levar a cabo os procesos de **adaptación da normativa académica á LOSU** garantindo o desenvolvemento dos dereitos relativos á formación académica e os relativos á participación e representación nos termos máis amplos posibles, entre eles, o dereito ao **paro académico**.
- Elaborar unha estratexia de **captación de estudiantado** a nivel nacional e internacional entre potenciais persoas interesadas.
- Intensificar o achegamento da universidade aos **centros de ensino secundario e formación profesional** e as accións de orientación para o futuro estudiantado universitario.
- Recoñecer adecuadamente o **currículo “social” do estudiantado**, onde se poña en valor o seu labor de participación nos órganos de representación, as actividades de voluntariado, a participación na vida universitaria e nas actividades promovidas dende a UDC.

Persoal docente e investigador

O persoal docente e investigador desenvolve tarefas de docencia, de investigación, de transferencia, de divulgación, e tamén de xestión.

Na UDC, do mesmo xeito que en moitas das universidades públicas, o plantel de persoal está a envellecer dun xeito preocupante. É preciso desenvolver unha estratexia de relevo xeracional programado, que permita garantir a continuidade das funcións propias da universidade pública e favoreza a adaptación da institución ás novas tecnoloxías, a novos procedementos docentes e aos últimos paradigmas científicos. Poñer remedio a esta situación será un dos principais retos da UDC nos próximos anos.

Eliminar a precariedade e favorecer a implantación dunha carreira estable e predicible son obxectivos que enuncia a LOSU desde o seu preámbulo. Porén, a súa execución dependerá en gran medida das decisións que se tomen por quen ten a responsabilidade de financiar adecuadamente as universidades. O goberno da UDC debe adoptar unha posición de lideranza activa nesta demanda, acompañada de todas as medidas internas que poidan mellorar a posición do persoal novo, para frear a desincentivación das vocacións docentes e evitar a fuga de talentos, sobre todo, mais non só, en sectores profesionais con alta inserción laboral.

A relación de postos de traballo do PDI ten que ser unha ferramenta que permita planificar o futuro. Precisamos coñecer a actividade que o persoal docente e investigador realiza en docencia, investigación, transferencia e xestión para prever as necesidades que poidan darse a medio prazo nas diferentes áreas, de modo que se garanta que todas as actividades universitarias do PDI non só van ter unha continuidade adecuada, senón que se desenvolverán coa calidade que corresponde.

Tamén é necesario analizar e revisar os procedementos de contratación de persoal, que se dilatan durante varios meses e se resolven en ocasións unha vez iniciado o curso, o que repercute negativamente sobre a calidade da actividade docente. Hai medidas que deben tomarse, como o adiamento das datas de elaboración do POD, e apostar por contratos que permitan unha traxectoria académica predicible, que favorezan a realización profesional, o progreso e a estabilización de quen se achega á universidade con vocación docente. Por isto, promoverase o contrato de axudante doutor/a como forma prioritaria de acceso á UDC.

A atención que demanda o PDI non debe limitarse ás condicións de acceso á carreira académica. No seu desenvolvemento profesional, o persoal docente e investigador percibe que outras actividades, de tipo administrativo, lle restan tempo para desenvolver as súas tarefas fundamentais. É importante traballar para lograr que o PDI poida dedicarse ás tarefas que lle son propias e que encontre o necesario apoio en todas as demais. A simplificación e a claridade nos procedementos administrativos pode favorecer este obxectivo, mais só se poderá acadar se na análise dos problemas e na procura das solucións se implica tamén o PTXAS.

Medidas

- Realizar un estudo da **estrutura de idade do persoal docente e investigador** nas diferentes áreas para definir as necesidades de incorporación de persoal e garantir o relevo xeracional.
- Elaborar unha **planificación plurianual das contratacións** a través dun diálogo permanente e estable cos departamentos, cos centros e coa representación sindical.
- Promover a **renovación xeracional programada** principalmente a través dun programa de contratación de profesorado axudante doutor.
- Impulsar un programa de incentivos dirixido ao **profesorado sénior** con actividade investigadora relevante, en beneficio do mantemento das súas funcións e no ámbito da promoción dun **programa de mentorización do profesorado novo**.

- Establecer encargos docentes equilibrados entre o **profesorado sénior e o profesorado novel**, co obxectivo de garantir a calidade da docencia e a formación progresiva do profesorado recentemente incorporado.
- Crear bolsas de contratación de **profesorado substituto** para atender as necesidades docentes sobrevidas, axilizando así eses procesos.
- Promover un programa de **adaptación ás novas figuras establecidas pola LOSU** para favorecer a **estabilización** do profesorado laboral con contratación a tempo parcial.
- Apoiar e asesorar o PDI no **desenvolvemento** da súa **carreira académica** e continuar co desenvolvemento dos **programas de promoción interna** que permitan o acceso do persoal acreditado ás figuras de categoría superior.
- Crear un programa de **profesorado visitante**, vinculado á docencia, especialmente en mestrados de alta especialización.
- Elaborar unha nova **normativa de contratación de PDI laboral**, introducindo criterios de baremación claros, obxectivos e de aplicación sinxela e definindo o papel da representación sindical nos procesos de contratación.
- Adaptar á LOSU o **régime dos concursos** para o acceso a prazas dos corpos docentes universitarios, garantindo a participación activa dos colectivos afectados.
- Aprobar unha **nova normativa de dedicación docente**, recoñecendo e poñendo en valor a investigación e a dedicación ás tarefas de xestión.
- Simplificar a **normativa de elaboración da PDA e o POD** co fin de recoller con claridade o procedemento para seguir nas áreas/departamentos.

- Planificar temporalmente a elaboración da PDA e do POD, anticipándoa no calendario, coa pretensión de que poidan programarse as contratacións de profesorado con antelación suficiente con respecto ao inicio do curso académico.
- Garantir que o profesorado teña a **capacitación apropiada**, especialmente no caso de títulos de nova implantación, procurando aplicar o principio de especialidade na elaboración do encargo docente, estendéndoo a todas as materias do estudo en cuestión.
- Revisar o **concepto de docencia estrutural** para facilitar a retención de talento.

Persoal técnico, de xestión e de administración e de servizos

O persoal técnico, de xestión, de administración e de servizos (PTXAS) é definido na LOSU como fundamental para o funcionamento eficiente e eficaz da institución universitaria. Sen dúbida, o PTXAS constitúe o músculo da xestión da Universidade, o seu motor, e o traballo que desenvolve é peza fundamental para o bo funcionamento da UDC. Por iso é polo que resulta tan necesario recuperar a súa motivación e lograr a súa implicación nos inmensos retos que debemos acometer nos próximos anos. O camiño para seguir foi marcado insistentemente no proceso de recepción de propostas: diálogo franco, respecto e negociación. Con tales premisas traballaremos para devolver ao PTXAS a profesionalización e a confianza que nos reclama.

A relación de postos de traballo (RPT), a mobilidade e a promoción do PTXAS deben ser negociadas, para lograr que o adecuado funcionamento dos servizos non se faga á custa dun sobre esforzo das persoas, e que as lexítimas aspiracións de promoción do persoal poidan ser planificadas, con procesos de promoción ordenados e regulares.

A incorporación dos membros do PTXAS nos procesos de participación e na toma de decisións é necesaria, xa que contan coa información máis detallada sobre os procesos administrativos, as súas rixideces, as opcións reais de modificalos ou optimizalos, a carga de traballo que hai detrás de cada servizo e as necesidades do seu fortalecemento ou reestruturación. Ademais, o PTXAS conta con persoal altamente cualificado á fronte dos servizos, e debe liderar a súa actividade.

Medidas

- Promover unha visión do persoal aliñada coa **xestión do talento en prol do benestar** das persoas, para a mellora da eficacia e a eficiencia, afastándose dunha xestión meramente burocrática e impersoal.

- **Dignificar** o traballo do PTXAS e avanzar na presenza deste persoal en postos de responsabilidade.
- Impulsar o **diálogo social**, dando protagonismo aos procesos de negociación coa representación sindical do PTXAS, coa aspiración de alcanzar unha política de persoal consensuada.
- Levar a cabo un **diálogo permanente** con centros e servizos, e con todo o seu persoal.
- Poñer en marcha un programa de reunións periódicas entre centros e servizos para conseguir unha maior **coordinación nos obxectivos comúns**.
- **Planificar e calendarizar unha revisión da RPT**, co compromiso de negociar e procurar grandes acordos, que permita recoller as esixencias derivadas dos cambios normativos, e da aparición de novas necesidades, e aproveitar a experiencia organizativa acumulada ao longo dos anos, acometendo de modo inmediato as reformas urxentes e acordando un calendario para levar a cabo cambios que requirán unha análise máis pausada.
- Revisar negociadamente as **bases dos concursos de traslados**, fixando a frecuencia das convocatorias.
- Retomar os mecanismos de **mobilidade** do PTXAS dentro do SUG, asegurando a reciprocidade entre as tres universidades, valorando a inclusión da mobilidade na última fase dos concursos, coas prazas que resultaren vacantes.
- Impulsar a **estabilización** dos PTXAS, convocando os procesos pendentes.
- Revisar negociadamente as bases das **oposicións** e o calendario das convocatorias.
- Desenvolver un sistema de **avaliación de desempeño** co consecuente recoñecemento e progresión na carreira administrativa do PTXAS funcionario, a chamada **“carreira horizontal”**.

- Dar impulso á **formación en idiomas estranxeiros**, contribuíndo deste xeito á mellora na internacionalización, con especial atención ao inglés, en todos aqueles servizos que o requiran e, de xeito voluntario, para todos aqueles membros do PTXAS que desexen mellorar a súa formación neste ámbito.
- Apoiar ao PTXAS na **adquisición de competencias** necesarias ou útiles para o desempeño das súas funcións, especialmente as referidas aos procesos de dixitalización e ao impacto da **intelixencia artificial**.
- Impulsar plans plurianuais destinados á **mobilidade** noutras universidades ou Administracións Públicas, a través de convenios que aseguren a reciprocidade.
- Fomentar a **mobilidade internacional**, coa participación en International Staff Weeks, en accións STT e iniciar este tipo de mobilidade entre as universidades españolas.
- Impulsar os **plans plurianuais de formación ao longo da vida**, que garantan a mellora profesional nos diferentes ámbitos de especialización da actividade universitaria.
- Impulsar un programa de **renovación xeracional programada** que permita facer fronte ao xeral envellecemento do PTXAS.
- Involucrar ao PTXAS na vía da **simplificación administrativa**, da plena implantación da **administración electrónica** e no **cambio de xestión** para mellorar e axilizar a prestación de servizos, tanto á comunidade universitaria como á sociedade.
- Fomentar a creación de **grupos de traballo** estables, transversais e abertos á participación do persoal, cuxo obxectivo sexa a mellora permanente na organización do traballo e a proposta de cambios.
- Impulsar a creación de **comisións mixtas PTXAS-PDI-alumnado** nos procesos de decisión, en particular nos relativos á elección e implantación das ferramentas informáticas de xestión, en que resulta imprescindible a implicación dos usuarios finais.

- Promover unha adecuada **representación** do PTXAS nos órganos de goberno da UDC.
- Visibilizar e dignificar o labor do **persoal vinculado á UDC por contrato**, coñecido como persoal do “capítulo 6”, e procurar que as súas condicións laborais non sexan peores que as do resto das e dos seus compañeiros.

docencia e formación

A Universidade pública ten como misións fundamentais desenvolver unha docencia de calidade, actualizada, coñecedora da súa contorna cultural e respectuosa cos valores sociais, unha investigación que sirva de base para o desenvolvemento social, e o contacto permanente coa súa contorna a través da transferencia de coñecementos ao sector produtivo e a divulgación dos resultados. Neste bloque preséntanse as ideas clave e as propostas relativas á docencia.

Docencia de calidade

Aínda que a función docente ten dous axentes, o profesorado e o alumnado, coa necesaria colaboración do PTXAS, é obvio que só se cumpre o seu obxectivo último se a aprendizaxe é efectiva. Por iso, o foco principal da docencia debe poñerse en que o alumnado conte coas condicións adecuadas para o proceso ensino-aprendizaxe. Isto non só depende da valía profesional do profesorado, que sen dúbida é fundamental, senón dos condicionantes persoais do alumnado e, en ocasións, das infraestruturas e ferramentas necesarias para impartir unha docencia de calidade.

Medidas

- Impulsar o **plan de formación do profesorado** en todas as etapas da vida, cunha oferta formativa continua, aberta e flexible que contemple todas as modalidades de aprendizaxe e integrando o papel da intelixencia artificial no ámbito académico.
- Impulsar **modelos de docencia alternativos** á docencia tradicional, así como a experimentación docente do ensino baseado en proxectos, en proxectos con empresa, aprendizaxe-servizo, problemas, casos e retos, a aprendizaxe colaborativa, a aprendizaxe adaptativa e personalizada, e a aplicación da intelixencia artificial á contorna docente.
- Poñer en marcha un **laboratorio de participación e innovación docente** con participación tanto do profesorado como do estudiantado, que teña como obxectivo repensar o proceso de ensino-aprendizaxe.
- Intensificar o papel da **biblioteca universitaria** no desenvolvemento da actividade docente
- Impulsar as **accións formativas** sobre xestión de bibliografía, procura de información e respecto da propiedade intelectual.

- Potenciar a participación do persoal da Biblioteca en **seminarios e talleres** sobre temáticas bibliográficas e documentais.
- Fomentar a participación do persoal da Biblioteca en **proxectos de innovación docente**.
- Garantir que as **infraestruturas** sexan apropiadas á docencia impartida. Isto é especialmente importante cando a docencia é híbrida, en sala e en liña.
- Crear **espazos para a aprendizaxe activa**, habilitando aulas abertas e espazos de coworking para fomentar o traballo en equipo e colaborativo para estudantado ou profesorado.
- Procurar garantir o acceso do estudantado a **dispositivos electrónicos**.
- Mellorar as **competencias lingüísticas** do profesorado e do estudantado, facendo uso das capacidades do Centro de Linguas.
- Impulsar o **uso da lingua galega na docencia**, contemplando accións dirixidas á capacitación lingüística do alumnado estranxeiro.
- Incrementar a **internacionalización** do profesorado e do estudantado a través da súa participación en programas de internacionalización con mobilidade, mais sen esquecer o impulso de programas bilingües e actividades a desenvolver sen mobilidade.
- Promover o establecemento de **acordos de dobre titulación internacional**.
- Fomentar os **intercambios STA/STT** e similares, no marco de programas europeos e optimizar o uso doutros programas, como o Iacobus.
- Fomentar a participación en convocatorias de **estancias** noutras institucións académicas e investigadoras.

- Promover a participación en **alianzas internacionais** consideradas estratéxicas para a UDC.
- Revisar o catálogo de **acordos e convenios de intercambio** internacional, conforme os intereses e a estratexia da UDC.

Títulos universitarios

Os títulos interuniversitarios, especialmente os de mestrado, achegan pluralidade e interdisciplinabilidade, pero levantan problemas técnicos e lóxicos importantes. A docencia híbrida, con parte do alumnado en sala e o resto en liña, require de medios técnicos adecuados para que a experiencia de aprendizaxe sexa satisfactoria. Estes medios non están dispoñibles en todos os centros, nin todo o profesorado manexa con habilidade as ferramentas dispoñibles. Dado que este tipo de títulos previsiblemente crecerá, é importante seguir adecuando os nosos centros e o noso persoal a esta nova realidade.

Aínda que a maior parte dos títulos interuniversitarios actuais se circunscriben ao SUG, seguirán fomentándose titulacións interuniversitarias a nivel nacional e internacional, e a participación da UDC en alianzas nacionais e internacionais de universidades. Isto debe vir aparelado co apoio á comunidade universitaria para o incremento da súa competencia lingüística en idiomas estranxeiros, e moi particularmente do inglés. Seguiremos a fomentar itinerarios e presenza de materias impartidas en inglés nas titulacións da UDC, así como programas de bolsas, o que permitirá a captación de estudantes internacionais.

Nos títulos interuniversitarios requírese un esforzo de organización e coordinación académica cos centros doutras institucións para optimizar calendarios, horarios, ferramentas e metodoloxías docentes comúns, número de docentes por materia etc. Traballaremos nestes aspectos para optimizar o proceso de ensino-aprendizaxe.

As titulacións que oferta a UDC teñen un alto grao de inserción laboral e son socialmente moi necesarias. Con todo, sempre é posible adaptalas a novas realidades técnicas e sociais que as fagan máis atractivas para un público de acceso moi novo e moi condicionado por unha contorna que convida a cursar un número moi limitado de carreiras “de futuro”, esquecendo outras do mesmo interese e demanda.

No futuro, o mapa de titulacións poderá ampliarse. Este proceso realízase sempre de acordo cos centros, nun proceso colaborativo en que os centros deben ter protagonismo. As novas titulacións de grao deben responder a necesidades e demandas sociais de longo percorrido, máis que a modas pasaxeiras.

A LOSU abre a porta e fomenta a implantación de novos estudos, máis curtos, que se poden desenvolver ao longo de toda a vida, para complementar a formación de grao ou de mestrado, e que son moito máis adecuados para satisfacer demandas puntuais do sector produtivo. O deseño destes estudos nalgúns casos pode facerse en colaboración con empresas e institucións. As Cátedras institucionais, que achegan as necesidades e inquietudes do sector empresarial á UDC, fundacións sectoriais, como a da Enxeñaría Civil ou a das TIC, que aglutinan empresas que apoian a UDC, as empresas e institucións da contorna, os colexios profesionais e o Consello Social, máximo representante da sociedade na UDC, poden ser excelentes interlocutores para o adecuado deseño destes estudos.

Medidas

- Revisar con sentido crítico o **catálogo de títulos** da UDC e a súa adecuación ao contexto actual normativo, profesional e socioeconómico.
- Analizar a posibilidade de **implantación de títulos** unha vez que se abra o mapa de titulacións no SUG, fomentando, cando sexa posible, a multidisciplinabilidade e a internacionalización.
- Insistir no desenvolvemento de normativa autonómica que regule as titulacións interuniversitarias do SUG de xeito que se poda simplificar a xestión administrativa dos mesmos e se ordenen e se incentive a súa implantación mediante o plano de financiamento do SUG.
- Aproveitar os procesos de re-verificación para a **actualización e mellora académica dos títulos**, de maneira que se incremente o seu atractivo.

- Avanzar no deseño e na promoción de **itinerarios docentes en lingua galega**.
- Avanzar na implantación de **graos abertos, títulos conxuntos e itinerarios bilingües**.
- Apostar pola **especialización do Campus Industrial de Ferrol** que permita manter ou incrementar o actual financiamento en docencia como campus especializado.
- Avanzar nunha implantación realista do **long life learning**, xerando unha oferta atractiva de microcréditos, MOOC, cursos de especialización e de posgrao etc., aberta á cidadanía e ao sector productivo e impartida en modalidades diversas.
- Favorecer a posta en marcha nas titulacións que así o requiran dun programa de seminarios impartidos por profesionais da industria, que redundará nun **achegamento do alumnado á industria** xa durante o proceso formativo e a unha formación máis específica nalgúns aspectos relevantes para o tecido productivo.
- Crear e pór a andar un **centro de formación permanente**, en que se integren as estruturas xa existentes neste eido na UDC e enfocado na aprendizaxe ao longo da vida, de que se poidan beneficiar todas as persoas da UDC, mais tamén a cidadanía en xeral, e de que poidan botar man as empresas e institucións da contorna para mellorar as competencias do seu persoal.
- Establecer **fluxos colaborativos** entre o proceso docente e o proceso divulgador.
- Promover o rol das **cátedras e aulas de empresa**, fomentando a participación dos profesionais das empresas e institucións promotoras no proceso académico.

investigación e transferencia

Aínda que a docencia é o aspecto máis visible para a sociedade da actividade universitaria, a investigación ten unha gran importancia e é fundamental para a mellora da sociedade e para o desenvolvemento profesional do PDI, cuxos procesos de avaliación, a partir dun certo nivel, dan moito máis peso á investigación que á docencia. As universidades públicas deben facer investigación de calidade e é responsabilidade dos equipos de goberno fornecer os medios necesarios para iso.

Posicionamento estratéxico da UDC no sistema de investigación do SUG

A Xunta, ao deseñar as súas axudas, orienta a investigación e fomenta unhas áreas en detrimento de outras. Este tipo de financiamento, moi fraccionado e moi dirixido, condiciona fortemente a política científica das universidades. É moi importante lograr un financiamento estrutural non condicionado para o SUG e para a UDC.

Ademais, a Xunta de Galicia continua a deseñar as súas axudas a investigación orientadas ao SUG dun xeito competitivo, de acordo con indicadores cuantitativos discutibles, e inclúe tamén como aspectos avaliáveis o formar parte de grupos de referencia ou de centros singulares.

Isto leva a que as universidades con máis tradición e cun deseño das súas titulacións máis científico, ou con mais centros recoñecidos, tenden a captar máis recursos competitivos, mentres que outras, como a UDC, máis novas e con títulos máis profesionalizantes, teñen un acceso máis complicado aos recursos. Na práctica, unha persoa investigadora novel moi brillante, que non pertenza a un grupo grande ou a un centro singular, ten moi difícil o acceso a contratos pre- ou posdoutorais ou, en xeral, a recursos públicos. Isto condiciona as persoas e pode dirixilas para determinados campos de investigación que non necesariamente son os do seu principal interese, o que pode resultar alienante.

Fronte a esta realidade, desde logo hai que potenciar os centros e os grupos da UDC para poder acceder a eses fondos, mais tamén hai que negociar coa Xunta para lograr unha política de acceso a fondos máis redistributiva, onde a valía persoal pese polo menos tanto como a historia ou a contorna.

Este equipo negociará coa Xunta de Galicia para que a fenda entre as persoas que pertencen a centros singulares e as que fan ou queren facer investigación de calidade fóra dese amparo non se abra indefinidamente. Ademais das políticas de fomento da investigación “excelente” que propón a Xunta de Galicia, e a que non imos renunciar, debe haber políticas de apoio e de redistribución de recursos, onde o aval principal sexa a valía persoal.

Medidas

- **Apoiar os centros de investigación da UDC** (CITIC, centro de referencia en TIC, CICA, centro de referencia en ciencias, CITEEC, centro de referencia en enxeñaría civil e edificación, CITENI, centro de referencia no sector naval e industrial) para o seu recoñecemento por parte da Xunta como centros de investigación do SUG (CIGUS). Apoiar os centros interuniversitarios de que a UDC forma parte.
- **Apostar pola especialización do Campus Industrial de Ferrol**, que permita manter ou incrementar o financiamento específico actual nas dimensións de investigación e transferencia.
- **Apoiar a xestión do CEMI**, centro mixto de investigación UDC-Navantia.
- **Apoiar todos os grupos da UDC** para o adecuado recoñecemento dos seus méritos.
- **Analizar os indicadores vinculados á investigación** do plan de financiamento da Xunta de Galicia e facer propostas de modificación baseadas nos novos paradigmas que presenta a LOSU (innovación, colaboración coa sociedade etc.), non simplemente con indicadores bibliométricos que nalgúns casos poden dar unha visión distorsionada e nada positiva do potencial real da UDC.
- Velar pola aplicación do **enfoque holístico e non bibliométrico** a todas as convocatorias de apoio á investigación da Xunta de Galicia (centros, grupos, contratos vinculados á investigación etc.).
- Propoñer un **enfoque redistributivo** e non unicamente elitista na repartición dos recursos de investigación por parte do SUG.

Xestión administrativa

O labor de investigación e de transferencia adoita implicar unha importante carga burocrática. A procura do financiamento en convocatorias públicas ou privadas e a xestión dos proxectos recae, na maioría dos casos, nos propios grupos e nas persoas investigadoras. No caso de proxectos grandes, como os europeos, a carga burocrática pode ser abafadora, pero mesmo nos proxectos mais modestos esa carga chega a ser desproporcionada. Nun e noutro caso, a consecuencia é a desincentivación do PDI na procura de financiamento. Por iso é imprescindible habilitar mecanismos de apoio ás persoas investigadoras para que poidan centrarse máis no labor investigador e delegar en certa medida a xestión dos proxectos.

Adicionalmente, existen procedementos administrativos vinculados ao labor investigador, como os relativos a adquisicións ou contratacións, que son moi lentos ou complexos e recaen indebidamente no PDI, que se ve obrigado a realizar trámites e seguir procesos alleos á súa capacidade de fiscalización. Traballárase con intensidade en racionalizar e alixeirar en todo o posible estes procedementos, en proporcionar información clara e puntual sobre como aplicarlos e en establecer mecanismos de seguimento do estado das solicitudes, para lograr a maior axilidade, transparencia e seguridade. Isto requirirá a colaboración das persoas investigadoras e das persoas membros do PTXAS, que ten un importantísimo e moi fundamental labor, e que realizan, sen dúbida, con medios moi escasos. Quere-mos destacar neste punto a súa dedicación.

Medidas:

- Análise participativa (entre os colectivos implicados) das **necesidades administrativas da xestión da investigación** e dotación adecuada en todos os servizos afectados para garantir o bo desempeño das funcións.

- Análise participativa (entre os colectivos implicados) dos **procedementos administrativos vinculados á xestión da investigación** (adquisicións, contratacións de persoal etc.) para a súa simplificación e racionalización, incluíndo a redución de prazos.
- Desenvolvemento de **procedementos claros** (por escrito) para os procesos máis habituais e estandarización de procesos.
- Mellora das **aplicacións informáticas** de xestión administrativa da investigación, para minimizar os requirimentos de información en tramitacións, que en moitos casos deberían ser accesibles dun modo directo, o que redundará nunha maior simplicidade e nunha redución de prazos.
- Axuste dos **cerramentos de exercicio**, sobre todo os vinculados a axudas que se reciben nas últimas semanas do ano. Estudo da posible autorización de reincorporación de fondos entre anualidades, nestes casos, ou mesmo da conversión en fondos plurianuais.
- Corrección de **disfuncións puntuais de xestión**, entre elas as dificultades de acceso de persoal extracomunitario a contratos de investigación pola esixencia de certificados dixitais.
- Creación dun **portelo de “melloras a realizar”**, para detectar e corrixir as disfuncións dun modo rápido e consensuado.
- **Rexistro dos intercambios** e das **participacións internacionais** en iniciativas investigadoras e de transferencia.

Apoio da UDC ás persoas investigadoras

O labor de investigación debe ter o adecuado recoñecemento e apoio. Para logralo, debe analizarse dun modo colectivo cal será o mellor modo de facelo, unha vez a normativa estatal estea asentada.

A carga de xestión sobre o profesorado, e moi en particular sobre o persoal IP de proxectos, pode chegar a supoñer un obstáculo para o desenvolvemento dos labores propios do colectivo. Activaranse políticas de apoio á xestión, non só a simplificación de procedementos, que xa se mencionou, senón a posibilidade de delegación de funcións ou o destinar recursos obtidos polos custos indirectos dos proxectos ao apoio na xestión.

Dun modo paralelo ao apoio ás persoas con experiencia e actividade en xestión de proxectos, impulsaranse medidas para que as persoas que se inician na investigación adquiran esas competencias e poidan ser activas na solicitude, realización e xestión de proxectos. Para isto activaranse políticas directas de apoio, instarase á Xunta a deseñar as súas axudas dun modo máis xusto, e propoñeranse accións de formación.

Medidas

- Darlle ao **labor investigador** un recoñecemento adecuado nos desenvolvementos normativos da LOSU e, no seu caso, de acordo coas directrices do Estatuto do PDI.
- **Mellorar o apoio aos grupos que solicitan proxectos complexos**, como os europeos, tanto na fase de presentación como na fase de xestión e xustificación, utilizando unha parte dos custos indirectos xerados polo proxecto para este apoio.

- Xerar **modelos pre-redactados e adaptables** que poidan servir para o seu uso optimizado en certas partes dos proxectos que non son, estritamente, de contido científico-técnico (por exemplo, análise de riscos, integración dos investigadores na UDC etc.).
- Facilitar a **contratación** de persoal de investigación no marco dunha liña de investigación, e non dunha fonte puntual de financiamento, de modo que o salario poida ser achegado por diferentes proxectos ou contratos, co fin de evitar o despedimento deste persoal ao acabar cada proxecto concreto e, ao mesmo tempo, reducir o número de contratos a tramitar.
- Posibilitar a **delegación de funcións** (e a sinatura delegada) da persoa IP dun proxecto a outras persoas vinculadas ao mesmo, para evitar a sobrecarga administrativa das persoas IPs.
- Impulsar axudas á investigación na UDC orientadas a persoas que inician o seu labor investigador e/ou que **non dispoñen o apoio dun grupo ou centro** e cuxo acceso a outras fontes competitivas de financiamento é difícil.
- Instar á Xunta a **dotar con fondos estruturais programas de contratos predoutorais xestionados polas universidades**, de acordo coa LOSU
- **Mellorar as sinerxías** entre diferentes grupos, unidades ou persoas investigadoras, tanto no seo dos centros de investigación ou entre centros como, sobre todo, naquelas áreas onde hai máis dificultades para acceder a espazos de colaboración. Organizar ciclos de presentación de liñas de traballo orientados á colaboración.
- Desenvolvemento de **guías rápidas** para a solicitude e a xestión de proxectos competitivos nas convocatorias máis demandadas, co obxectivo de promocionar estas solicitudes entre o PDI novo ou con menor experiencia en xestión.
- Desenvolvemento de **xornadas de formación** en solicitude e xestión de proxectos competitivos orientadas ao PDI que comeza a súa traxectoria como IP de proxectos.

Transferencia

É importante poñer en valor no SUG, como xa fai a LOSU, a investigación aplicada e a transferencia. A Cidade das TIC representa unha magnífica oportunidade de futuro inmediato para intensificar estas accións en relación co Clúster TIC de Galicia, coas empresas do sector TIC e tamén coas doutros sectores nos que as TIC e a ciencia de datos resultan unha panca de cambio. UDC conta con grupos e centros moi orientados a apoiar a sociedade e o tecido empresarial para solucionar problemas que requiren unha solución técnica avanzada. Este tipo de centros non ten o adecuado recoñecemento por parte da Xunta de Galicia, que segue apostando por centros de investigación clásica, deixando á marxe a innovación e a transferencia. Este equipo vai negociar coa Xunta de Galicia para a equiparación dos centros cunha importante carga de innovación cos que se centran na investigación básica.

A LOSU avoga por Universidades máis próximas á sociedade e máis implicadas nos problemas da cidadanía e da súa contorna. A transferencia do coñecemento creado nas universidades ás institucións ou ás empresas está en absoluta consonancia con estas directrices. A UDC ten este rumbo desde a súa creación. Titulacións que proveñen de carreiras de grao medio, por exemplo, no ámbito de Ciencias da Saúde ou de Construción, son moi activas na súa relación coa súa contorna e en proporcionar innovación e transferencia, como mostra, por exemplo, a experiencia da Clínica Podolóxica. Débese traballar para cristalizar as colaboracións sociais en innovación e transferencia, de modo que xere méritos computables pola Xunta de Galicia e que outorgue visibilidade e prestixio a estes centros.

Medidas

- Recoñecer o labor de transferencia como **fundamental** na Universidade, e fomentala, no marco da LOSU, que avoga por un maior achegamento das Universidades á sociedade.

- Instar á Xunta a **recoñecer adecuadamente os méritos en innovación** e transferencia nos procesos de avaliación de grupos e, sobre todo, de centros.
- **Adaptar os regulamentos** vinculados á transferencia (contratos, spin-offs, patentes) ao novo marco normativo (LOSU, lei de contratos do sector público), co espírito de fomentar este tipo de actividades e facilitar o acceso a este tipo de actividades ao persoal da UDC.
- Adaptar os convenios de xestión da transferencia das **entidades de xestión** que actualmente colaboran coa UDC, sempre co ánimo de fomentar a transferencia, simplificar a tramitación e adaptala ao novo marco normativo.
- Establecer un **clima de colaboración permanente** entre o tecido empresarial e a UDC. Apoiar o labor da OTRI.
- Favorecer o traballo das **cátedras institucionais** e as **colaboracións** intercátedras, entre os centros, os grupos de investigación ou as persoas investigadoras e as empresas.
- Visibilizar e fomentar as **boas relacións coas empresas**, con actos de recoñecemento do seu apoio, coa colaboración do Consello Social.
- Favorecer as **relacións con entidades públicas** para a mutua colaboración en actividades onde a capacidade de innovación da UDC poida supoñer unha mellora na actividade das entidades.
- Fomento dos **convenios de colaboración** ou acordos similares a nivel local, autonómico ou estatal.
- Seguir a impulsar e facilitar a colaboración con fins de cooperación, formación, investigación e transferencia entre o persoal da UDC e **ONG** locais ou nacionais e **ONG** ou entidades multilaterais internacionais.
- Potenciar a transferencia de coñecementos a **países en desenvolvemento ou contornas desfavorecidas**.

Captación, promoción e retención do talento investigador

As Universidades necesitan contar cun núcleo de persoas investigadoras de alto nivel que impulsen á institución para un recoñecemento nacional e internacional e que teñan un efecto tractor en persoas investigadoras novas. As políticas de captación de talento, que contan con importantes apoios e mecenados, deben ser impulsadas.

Dado que a UDC conta cun certo volume de persoas investigadoras tractoras, débese propiciar que poidan desenvolver o seu potencial e que accedan ás fontes de financiamento máis exclusivas, o que redunda no prestixio da institución e no posicionamento nos indicadores de financiamento da Xunta de Galicia e nos rankings.

Dun modo paralelo, débese analizar a futura captación de talento no marco da realidade dos centros (e inclusive a realidade docente, xa que esta é a vía maioritaria, case única, de estabilización), para procurar que os perfís captados teñan un encaixe global (investigador e docente) acaído na UDC, procurando evitar acumulacións de persoal en determinados ámbitos do coñecemento. Isto non obsta que un perfil verdadeiramente singular cun potencial inequívoco poida ser captado atendendo só ao seu potencial investigador, mais este enfoque debe ser excepcional.

Traballárase para diminuír, paliar ou eliminar as inequidades que sofren persoas con excelentes expedientes académicos ao competir por axudas da Xunta de Galicia, polo feito de o non facer desde un centro singular ou desde un grupo consolidado. É obvio que estas medidas da Xunta de Galicia fomentan a fenda entre grupos ou centros, en lugar de tentar mitigala, feito que é erróneo e alienante, xa que se inhiben ou quebran carreiras prometedoras, e ademais vai en contra do principio básico de igualdade de acceso na Universidade, onde o mérito e a capacidade persoal deben ser carta de presentación suficiente, e non a adscrición a determinados centros.

Medidas

- Impulsar programas específicos de **atracción selectiva e retención de talento**, que contribúan no relevo xeracional programado do PDI á vez que se dá resposta ás vocacións docentes e investigadoras.
- Defender fronte á Xunta **baremos xustos**, baseados nos méritos das persoas candidatas, para as convocatorias de apoio as persoas investigadoras novas.

Biblioteca universitaria

A biblioteca universitaria, con 16 salas e onde traballan 101 persoas, é un servizo esencial da UDC, non suficientemente ponderado nin visibilizado. As persoas que traballan nas bibliotecas poden ter un papel determinante tanto no apoio na docencia como no apoio na investigación, e poden ser protagonistas na axeitada valorización dos resultados da investigación.

O máximo órgano de xestión da biblioteca, a Comisión de Biblioteca, delegada do Consello de Goberno, non está activa, e as normas para a repartición de fondos non foron actualizadas. Esta situación debe mudar, para reintegrar este servizo na normalidade democrática universitaria.

A Biblioteca vén realizando un importante labor de análise bibliométrica dos resultados da investigación, captando os datos de fontes contrastadas. Debe reforzarse esta tarefa e avanzarse na automatización desta captación, de modo que o persoal investigador non teña que cubrir manualmente os seus méritos para xustificar a súa actividade investigadora. Con isto poderíase dispoñer dun modo actualizado dos méritos de cada persoa, grupo ou centro. A Biblioteca contribuirá, ademais, a corrixir os defectos de filiación do persoal investigador, de modo que a UDC poida acreditar todos os seus méritos nos indicadores do Plan de Financiamento. Este é un exemplo de colaboración entre o PDI, na súa faceta investigadora, e o PTXAS, que este equipo quere potenciar.

Medidas

- Revitalizar a **Comisión de Biblioteca** da UDC
- Potenciar o importante labor de **análise bibliométrica** dos resultados de investigación da UDC, captando estes datos directamente de fontes contrastadas, como Scopus ou WoS.

- **Alixear a carga burocrática** asociada ás adquisicións de material bibliográfico, tanto en papel como, sobre todo, dixital, buscando fórmulas que permitan unha adquisición áxil.
- Crear **espazos para o almacenamento de fondos bibliográficos** de pouca demanda, mais con valor documental.

equidade

As funcións da universidade pública non se esgotan nas misións da formación e da investigación. A propia LOSU lémbra-nos que as universidades cumpren tamén unha función de contribución ao benestar social e á cohesión da sociedade, a difundir o pensamento crítico e a transmitir os valores e principios democráticos. E todo iso, engádese, tomando como referente os dereitos humanos, a igualdade e os valores que se desprenden dos ODS, entre eles, a loita contra a pobreza, a igualdade entre os xéneros, a redución das desigualdades e que ninguén fiquen atrás.

A universidade é un espazo de reflexión, e, en ocasións, dela deben xurdir opinións sobre temas que suscitan o interese público. Fronte a agresións ou vulneracións de dereitos fundamentais, a universidade debe ser exemplo de respecto dos mesmos e debe usar o seu altofalante para os denunciar. O respecto de colectivos ou minorías tradicionalmente maltratados ou ignorados debe formar parte da cultura universitaria; a denuncia das agresións tamén.

Segundo estamos a escribir estes parágrafos, están a producirse feitos moi lamentables que atentan contra os dereitos humanos dun modo moi obvio en diferentes lugares do mundo. O que na actualidade ten o maior foco mediático e o que máis nos afecta culturalmente, que non o único, é o conflito en Oriente próximo. Unímonos aos diferentes actos de denuncia das vulneracións de dereitos fundamentais que se están dando neste conflito. Os dereitos humanos son irrenunciables.

Universidade equitativa

Estes serán os valores que marcarán as accións deste goberno, que se resumen na idea, tamén expresada no preámbulo da LOSU, de construír unha universidade equitativa. E do mesmo xeito que nos esixiremos monitorizar as metas e os indicadores “físicos” dos ODS, como o aforro enerxético ou o uso da auga, tamén mediremos os indicadores sociais, moito máis sutís ás veces, pero que nos permitirán establecer os mecanismos para mellorar as disfuncións que se detecten.

É moi común salientar o valor como “ascensor social” da universidade pública. É un concepto moi coñecido, e certo, xa que a universidade permite que persoas que acceden a ela desde contornas humildes ou illadas divisen novos horizontes ou oportunidades. A expresión, con todo, non é afortunada, porque o ascenso non se regala: no mellor dos casos procúrao o estudantado co seu esforzo persoal e non é accesible para toda a sociedade.

Persoas novas e capaces poderían non chegar a acceder nunca á universidade por mor de cuestións económicas ou socioculturais. Das que poden acceder, non todas viven nunha contorna social que fomente o estudo, nin dispoñen de condicións de estudo axeitadas, nin dos recursos económicos para superar un revés académico, o que en moitos casos os condena ao abandono. Debemos establecer os mecanismos para que todo o estudantado que acceda á universidade dispoña das condicións para facer os seus estudos con garantías de éxito, e loitar, como parte activa da sociedade, para que as persoas que actualmente non acceden poidan facelo.

Medidas:

- Diseñar uns estatutos adaptados á LOSU que poñan as **persoas**, os valores democráticos, a igualdade e a inclusión no centro do sistema.

- Impulsar a **igualdade real e efectiva** do estudantado no acceso á universidade e na permanencia nela, incrementando, na medida do posible, a dotación de bolsas e axudas e promovendo a igualdade no acceso aos servizos.
- Desenvolver e ampliar os programas de **axudas para apoiar o alumna-do** con dificultades específicas ou sobrevidas.
- Impulsar o voluntariado, a través da OCV e en colaboración coas entidades da contorna, e poñer en valor as **actividades de aprendizaxe-servizo**, co debido recoñecemento no currículo “social” do estudantado.

Igualdade de xénero, diversidade e inclusión

A UDC debe aspirar a ser un referente en materia de igualdade, diversidade e inclusión. Por iso, na súa estrutura incluírase unha vicerreitoría a cargo da implementación destas políticas.

A igualdade de xénero en todas as súas manifestacións, e a correlativa loita contra calquera tipo de discriminación, debe ser impulsada día a día. Todas as persoas que formamos parte da comunidade universitaria debemos sentir que a UDC é un espazo seguro. E no caso de que unha persoa se sinta puntualmente insegura ou ameazada, debe haber mecanismos claros e rápidos para poder solicitar e ofrecer o apoio necesario.

Cada persoa terá na UDC o seu propio espazo de realización. A diversidade será posta en valor e traballaremos por unha sociedade baseada no “deseño para todas as persoas”. Todas as persoas acharán da UDC o recoñecemento e a garantía dos seus dereitos e os apoios específicos que lles permita a súa realización.

Medidas

- Introducir a **perspectiva de xénero**, de forma transversal, en todas as políticas e normativas da UDC.
- Definir e impulsar, en coordinación coa unidade de diversidade, un **plan de inclusión e non discriminación** do conxunto do persoal e sectores da universidade por motivos de discapacidade, orixe étnica ou nacional, orientación afectivo-sexual e identidade ou expresión de xénero e características sexuais, e por calquera outra condición social ou persoal. Elaborar protocolos e desenvolver medidas de prevención e resposta fronte ás violencias, diferentes tipo de acoso ou discriminación.

- Poñer en marcha e divulgar o **III Plan de Igualdade** velando por que a organización do traballo e o estudo estea baseada na igualdade real e efectiva entre homes e mulleres, nos coidados e na busca do benestar e o respecto aos dereitos das persoas que conforman a comunidade universitaria.
- Seguir traballando para consolidar a estrutura de **representantes de Igualdade nos centros**, que velan polo desenvolvemento das políticas con perspectiva de xénero.
- Facer unha aposta pola igualdade, coa consolidación da estrutura da **Oficina para a Igualdade de Xénero** que lle permita realizar o seu labor de forma profesional, facilitando un acompañamento e asesoramento de calidade ás vítimas de violencia de xénero e ás persoas que sufran algún tipo de discriminación polo feito de seren mulleres.
- Poñer en marcha un novo **protocolo** para a prevención, detección e actuación ante o acoso sexista ou diferentes tipos de violencias de xénero. Este protocolo será realizado en colaboración coa área de atención á diversidade, para aquelas situación que afecten ao colectivo LGTBIQ+.
- **Formar e sensibilizar** toda a comunidade universitaria sobre a necesidade de identificar e rexeitar todas as formas de discriminación e violencias de xénero.
- **Reforzar a Unidade de Atención á Diversidade** para cumprir os obxectivos fixados pola LOSU de coordinar e incluír de maneira transversal o desenvolvemento das políticas universitarias de inclusión e antidiscriminación no conxunto de actividades e funcións da UDC.
- Reforzar a **atención á comunidade universitaria LGTBIQ+**.
- **Revisar a normativa universitaria** para reforzar os dereitos das persoas con discapacidade ou NEAEs a desfrutar da Universidade en condicións de igualdade de oportunidades.

- Elaborar un **plan de eliminación de barreiras arquitectónicas** para a súa eliminación paulatina, co obxectivo de chegar a acadar a plena accesibilidade aos campus e centros.
- Detectar tamén as **barreiras non arquitectónicas** que impidan ou dificulten a realización persoal das persoas con diversidade funcional na UDC, e adoitar as medidas que sexan necesarias para a súa eliminación.
- Seguir a traballar na facilitación de apoios ás persoas con discapacidade, e formación e recursos ao resto da comunidade universitaria para favorecer a **inclusión**.
- Potenciar a iniciativa **“Espazo compartido”**.

Benestar

A saúde física e mental das persoas que forman parte da UDC é unha cuestión de enorme importancia sobre a que se debe traballar. Non podemos permitir que a actividade na universidade, que debe beneficiar as persoas, as dane dalgún modo; deberíamos ser quen de detectarmos os problemas cando os temos diante e non podemos poñernos de perfil ante o sufrimento dun membro da nosa comunidade, calquera que for a causa que o provoque. Haberá que potenciar os servizos xa existentes que ofrecen orientación e impulsar a colaboración coa Xunta de Galicia para os mellorar.

Medidas

- Impulsar proxectos que permitan **mellorar o benestar xeral** e previr, detectar e afrontar os problemas de saúde mental da comunidade universitaria, facendo da UDC un referente en materia de saúde e benestar emocional. A iniciativa Afrontemos e a UDC Saudable son exemplos a potenciar.
- Promover, en colaboración coa Xunta de Galicia, a **prestación de servizos** gratuítos dirixidos á orientación psicopedagóxica, de prevención e fomento do benestar emocional de toda a comunidade, en especial do estudiantado.

humanización da udc

A nosa proposta de goberno culmina cunha palabra clave, humanización, que proxectaremos en múltiples direccións, baixo a idea común de xerar, arredor de quen forma parte da UDC, o sentimento de pertenza a unha comunidade humanizada: nos seus espazos, nos seus procedementos, nas súas contornas virtuais, na súa normativa...

Espazos

Os espazos da UDC non deben ser só un lugar de tránsito, onde recibir puntualmente pílulas de información ou onde desenvolver unha actividade laboral, en grupos pechados. Debemos procurar crear un ambiente de pertenza á UDC, e propiciar que os seus centros sexan espazos de interacción non só académica ou laboral senón tamén lúdica, que sexan sitios onde apeteza estar e que fomenten a relación entre as persoas de diferentes centros, de diversos colectivos.

Hai que traballar en humanizar os espazos da universidade, e adecuar os espazos ás necesidades das persoas. De se buscar a interacción, hai que crear os espazos que a propicien. Se as persoas necesitan áreas onde se relaxaren, pasearen, debateren..., débese traballar para que estes espazos existan. Os espazos da UDC deben ser o fogar da comunidade universitaria, e debe ser un fogar acolledor, cálido, onde apeteza pasar unha tarde, coñecer xente, ou relaxarse. Xa existen iniciativas na UDC orientadas para este tipo de relación, como o espazo autoxestionado polo alumnado en Arquitectura e coñecido como a Paxareira: isto é un exemplo para seguir.

A guía para deseñar campus acolledores e sustentables deben ser os obxectivos de desenvolvemento sustentable (ODS) da Organización das Nacións Unidas. O cumprimento destes 17 obxectivos, que inclúen recomendacións sociais e ambientais, pode e debe ser unha aspiración permanente. Os campus deben ser espazos de demostración para mostrar a importancia destes obxectivos, cuxos beneficios se deben medir e exhibir.

O uso dos indicadores e metas intermedias dos ODS para medir o seu grao de cumprimento ten ademais unha función pedagóxica. Moitas universidades están a usar os seus campus como living labs onde mostrar os beneficios da aplicación de políticas orientadas ao cumprimento das metas e onde concienciar a comunidade e a sociedade en xeral da súa importancia. Propoñemos replicar estes bos exemplos.

Xa hai casos de boas prácticas aliñadas cos ODS na UDC, moitas promovidas pola OMA. O Campus de Ferrol e diversos centros da UDC posúen a “bandeira verde”, que os acredita como exemplos de boas prácticas en prol da sustentabilidade; os hortos urbanos son exemplo de espazo de relación e fomento dunha alimentación saudable; a infraestrutura de investigación para medir o rendemento de sistemas de drenaxe sustentable CampusSUDS, instalada en Elviña e na Zapateira, ou as instalacións de medición da contaminación urbana por material particulado no Instituto de Medio Ambiente en Lórgora son outros exemplos relevantes.

Medidas

- Xerar **espazos humanizados, acolledores, amigables**, que fomenten a interacción social e conviden a desenvolver a maior parte das nosas actividades cotiás dentro dos campus.
- Mellorar as **contornas** das escolas e facultades, favorecendo espazos de encontro de alta calidade espacial que reforcen o sentimento de pertenza á Comunidade UDC.
- Artellar un **plan de reforma, mantemento e mellora dos centros**, que permita intervir de modo programado nos mesmos, previa análise do estado actual e o establecemento dun conxunto de criterios para articular a orde de intervención, impulsando a mellora da accesibilidade, a eficiencia enerxética e a sustentabilidade dos edificios da UDC e reducindo o gasto en avarías producidas por infraestruturas obsoletas.
- Elaborar un **plan de rehabilitación integral de centros** especialmente obsoletos, que desenvolva estratexias integrais de intervención para cada un, establecendo fases de execución e, no seu caso, a previsión de fontes de financiamento.
- Elaborar un **mapeamento social dos espazos comúns** da UDC e da súa contorna, que permita identificar as problemáticas do ecosistema completo (espazos e habitantes) e orientar as accións a emprender.

- Reformar dun modo programado e paulatino as **salas de lectura** das bibliotecas, incorporando pequenas salas para traballo en grupo, con medios audiovisuais, espazos de uso persoal para traballos de alta concentración, e espazos chill out para fomentar a relaxación e o descanso, aproveitando a experiencia positiva dalgúns espazos, como o da biblioteca da ETSA.
- Buscar **solucións para centros con falta de espazos**, a través da ampliación de espazos xa existentes dentro do propio centro, da licitación de novas edificacións, de recolocación de titulacións ou servizos, e tamén valorando a posible formalización de convenios de cesións con outras administracións.
- Buscar edificios e espazos en deasuso ou con baixa intensidade de uso para deseñar **espazos abertos** á comunidade UDC, en que poden interactuar diferentes colectivos.
- Abrir espazos ao desfrute cidadán, procurando a máxima **integración dos campus na cidade** e promovendo a declaración de espazos amables coas mascotas.
- Elaborar un **diagnóstico de mobilidade** nos campus e artellar alianzas con administracións e entidades clave para a mellora da mobilidade sustentable e activa.

Procedementos, normativa e xestión administrativa

A UDC é unha institución pública, e está sometida ás condicións propias da xestión do público. Débese traballar, con todo, para humanizar os procedementos, as normas e a xestión administrativa. Isto proporcionará, sen dúbida, un mellor clima de convivencia entre os diferentes colectivos que, en ocasións, perciben pexas onde probablemente só hai unha necesidade de simplificación ou de mellor difusión. A carga burocrática que ás veces parece afogar a comunidade, e que desincentiva a realización dalgunhas iniciativas, debe ser revisada, e debe darse apoio onde se precise. Non se poden perder oportunidades por atrancos autoimpostos.

A humanización implica facilitar os procedementos administrativos vinculados coa docencia, como a matriculación ou a tramitación das bolsas. Deben simplificarse os trámites até onde sexa posible e deben flexibilizarse os procedementos. No caso de alumnado estranxeiro, debe facerse un esforzo suplementario para facilitar o seu acceso á información. A dixitalización, que adoita ser unha vantaxe, convértese ás veces nun problema. As ferramentas informáticas non poden bloquear procedementos lexítimos, nin xerar rixideces evitables.

A normativa e a linguaxe administrativa poden chegar a ser unha barreira. O persoal altamente especializado tende a utilizar unha linguaxe técnica con naturalidade e as persoas usuarias dos servizos non sempre comprenden o que se lles solicita, e iso fai que a interacción sexa complicada. Propoñeráse a humanización da normativa e tamén das relacións administrativas, de modo que todas as solicitudes ou requirimentos formais da UDC ás persoas se realicen nunha linguaxe clara e un ton non impositivo, que convide á colaboración e que non xere sensación de indefensión ou incomodidade. A relación entre todas as persoas da UDC debe ser amable, en todos os ámbitos.

O sentimento de pertenza á UDC require coñecer a institución, o que esta nos dá e o que nos podería dar, e confiar nela. A transparencia, o acceso aos datos, a medición mediante indicadores comprensibles e a rendición de contas aos membros da comunidade fomentan a confianza e o respecto pola mesma. É importante desenvolver ferramentas para mostrar a evolución da UDC no cumprimento dos seus obxectivos, na execución dos orzamentos e no cumprimento dos compromisos incluídos neste programa.

Medidas

- **Facilitar os procedementos administrativos vinculados coa docencia**, prestando atención especial ás dificultades que poidan provocar no estudiantado estranxeiro e procurando asistencia ante as dificultades tecnolóxicas.
- **Clarificar e simplificar as normas**, que deben ser accesibles, coñecidas e comprendidas por todas as persoas, empregando, cando for necesario, manuais e guías de usuario.
- Mellorar o repositorio normativo, co fin de que a busca das normas vixentes sexa sinxela e o seu manexo intuitivo e áxil.
- **Simplificar e mellorar os procedementos de xestión** de todo tipo, académicos, económicos, de investigación e de calidade, analizándoos por equipos de traballo en que participen todos os sectores implicados (PDI, estudantes, servizos implicados na xestión, servizos informáticos, responsables do control...), e aspirando a que cada procedemento sexa un instrumento áxil, evitando obstáculos e simplificando os formularios.
- Apoiar as persoas investigadoras na **xestión dos proxectos de investigación**, tanto no proceso de solicitude como durante a execución do proxecto.

- Implementación de **estratexias de coordinación e xestión efectivas** nos servizos de apoio a todo tipo de proxectos de investigación, docencia, transferencia e internacionalización.
- Avanzar no uso do galego como **lingua habitual de comunicación** na administración universitaria.

Acceso á información e comunicación

Non só os espazos físicos poden ser acolledores ou fríos. A relación das persoas coa UDC realízase de moi diversas maneiras. O acceso á información, a través das diversas plataformas que actualmente existen, non é sinxelo e non é amable. Débese traballar por unha harmonización e simplificación das ferramentas que ofrecen información e interacción ás persoas cos diversos servizos da UDC, pola mellora da páxina web, e pola simplificación e claridade dos servizos que se ofrecen en liña.

Medidas

- Avaliar, desde o punto de vista do usuario, a **páxina web institucional** co fin de mellorar o seu deseño e visibilidade e poñela ao servizo da comunicación de toda a comunidade universitaria.
- Impulsar unha **estratexia de comunicación entre a propia comunidade universitaria** sobre a evolución de proxectos de importancia estratéxica para a UDC, como os centros de investigación, a Cidade das TIC, o futuro EI3 Edificio de Investigación e Innovación na Industria, o CEMI UDC-Navantia, ou o Campus Industrial de Ferrol, primeiro campus de especialización do SUG, ofrecendo información actualizada e accesible sobre as iniciativas, o estado de execución dos proxectos, os retos pendentes e os logros acadados.
- Reforzar a **comunicación cara ao exterior**, coordinando os diversos canais institucionais dentro dunha estratexia de comunicación dirixida a conseguir mellores sinerxías e maior impacto.
- **Planificar espazos, medios e contidos** da información que deba ser posta a disposición da cidadanía, poñendo atención na información referida a toda a actividade da UDC no eido da docencia, a investigación e a transferencia.

Resultados da investigación: divulgación e ciencia cidadá

Ademais das misións tradicionais da universidade, que son a docencia, a investigación e a transferencia, a LOSU dá unha gran importancia á divulgación, o que supón de feito o achegamento das misións da universidade ao conxunto da sociedade.

Os grupos da UDC realizan investigación e transferencia de alto nivel e que resulta de gran interese para a cidadanía cando se explica nun formato e cunha linguaxe que todos poidamos entender. A UDC conta entre o seu profesorado e alumnado actual ou pasado con grandes figuras da divulgación. Realizar este esforzo dá como recompensa o achegamento da UDC á sociedade no seu conxunto e incrementa a valoración que a cidadanía ten da nosa institución. O labor de divulgación é moi útil, e moi gratificante, e ademais permite que o PDI adquira e mellore as súas competencias pedagóxicas e empatice con colectivos diferentes daqueles con que habitualmente interactúa. Debe poñerse en valor e recoñecer a divulgación, tamén como mérito.

O seguinte paso, auspiciado pola LOSU, é a ciencia cidadá. A universalización do uso de dispositivos móbiles con altas capacidades, que toda a cidadanía manexa, permite deseñar proxectos onde persoas alleas á UDC colaboren en tarefas de investigación, por exemplo, tomando e enviando fotos de sucesos de interese científico, como inundacións ou fenómenos meteorolóxicos extremos, ou a aparición de especies invasoras, que servirán posteriormente para calibrar complexos modelos computacionais. Isto é só una das posibles maneiras en que a sociedade se pode involucrar activamente na investigación.

A UDC xa ten experiencia neste tipo de iniciativas. A aplicación EMAPIC, deseñada e patentada na UDC, permite facer consultas xeo-referenciadas sobre múltiples temas que permiten unha análise posterior por parte dos grupos de investigación. Esta implicación da sociedade en proxectos de investigación, alén de ofrecer unha ferramenta valiosa aos grupos, tece relacións entre a UDC e a sociedade, que son moi importantes para integrar a nosa institución na súa contorna e robustecer unhas relacións que xa actualmente son moi sólidas.

Medidas

- **Unificar** a difusión das actividades de divulgación e comunicación científica que sirva de ponte e conexión con todas aquelas que poidan ofertar os diferentes centros ou grupos de investigación da UDC.
- Realizar **actividades divulgativas dirixidas ao público infantil e xuvenil**, no ámbito escolar ou fóra del, incluída a realización de contidos divulgativos científicos dirixidos ao uso escolar, como libros científicos de uso infantil, xuvenil etc.
- Realizar actividades dirixidas á Universidade Sénior e a outro **público sénior**.
- Participar na realización de **grandes eventos divulgativos** que teñan un efecto multiplicador da visibilidade da UDC e que poñan en valor o traballo realizado na mesma.
- Promover espazos divulgativos en diferentes **medios de comunicación** con certa regularidade.
- **Ofrecer formación** para mellorar as habilidades comunicativas e divulgativas do noso persoal investigador en colaboración co CUFIE e do estudantado a través de microcréditos.

- Colaborar e realizar **iniciativas conxuntas** cos Museos Científicos Coruñeses e o MUNCYT e outras entidades con participación activa en actividades de divulgación.
- Fomentar a **lingua galega** como instrumento de divulgación e comunicación científica.
- Fomentar a **ciencia cidadá**.

Cultura e deporte

Todas as universidades teñen puntos en común, mais tamén teñen as súas especificidades, que derivan do feito de estaren situadas nunha determinada contorna, coa súa xeografía, a súa historia, a súa linguaxe e a súa cultura propias. Para alén de promoveren o coñecemento universal, as universidades deben conservar e difundir a cultura propia. A singularidade cultural de Galicia e da contorna concreta onde se enclavan os campus da UDC debe visibilizarse e potenciarse. O sentimento de comunidade universitaria debe incluír o coñecemento e o respecto pola cultura propia.

As actividades que permiten conxugar a saúde coa relación social, como as deportivas, deben ser fomentadas na UDC. Dispoñemos de excelentes instalacións e existe unha tradición asentada de iniciativas para atraer á comunidade universitaria para a actividade física, como medio para o cuidado persoal, tanto físico como mental. Traballaremos para mellorar esta oferta e propiciar aínda máis que as actividades deportivas xeren espazos de comunidade, de relación e lecer.

Medidas

- Manter NORMAL como **espazo de intervención cultural** da UDC e dinamizar un espazo de intervención cultural no Campus de Ferrol.
- Poñer en valor as **habilidades culturais** do estudiantado e da comunidade universitaria en xeral para promover a antecitada riqueza entre a nosa cultura universitaria e integrala na programación das nosas propias actividades.
- Fomentar o **coñecemento da cultura galega** entre estudantes internacionais, docentes visitantes etc.
- Impulsar convenios con **entidades e asociacións** de promoción e coñecemento da cultura galega.
- Fomentar o coñecemento do **patrimonio cultural** da UDC.

- Recoller, catalogar e poñer accesibles á cidadanía as diferentes pezas artísticas ou fondos bibliográficos de **riqueza museográfica** ou de **valor cultural** da propia universidade.
- Poñer en valor o **contexto cultural da localización** da UDC.
- Potenciar as **actividades no medio natural** e os **roteiros** a pé, especialmente polas contornas dos nosos campus, como o Monte da Fraga e o Castro de Elviña, en colaboración co Concello da Coruña, combinando deporte, cultura e divulgación.
- **Fomentar a actividade física e o deporte** como medio para mellorar a saúde individual e comunitaria.
- Fomentar actividades para dinamizar e facer comunidade universitaria, como celebracións deportivas con **deportes minoritarios ou cooperativos** entre os diferentes axentes universitarios.
- **Fomentar a actividade física e o deporte inclusivo**, en colaboración con outros servizos, entidades ou asociacións.
- Potenciar as **redes deportivas universitarias** e colaborar con outras universidades, a nivel galego, nacional e europeo.
- **Potenciar os programas** “UDC Actívate”, “Actívate +” e “Pausa en movemento”, dirixidos a mellorar o estado físico dos membros da comunidade universitaria.
- **Adaptar “Espazos Activos Saudables”** (aulas EAS) nos distintos centros de forma gradual.
- Crear unha comunidade universitaria activa creando **espazos no campus** para a práctica deportiva ao aire libre, **fomentando e dinamizando o coñecemento da contorna universitaria**.

financiamento e planificación económica

Moitas das accións descritas nas páxinas anteriores requiren dun adecuado e debido financiamento.

O financiamento estrutural actual apenas cobre os gastos fixos da universidade. O modelo actual de achegas discrecionais e finalistas da Xunta de Galicia ao longo do ano, en lugar dunha achega anual completa, pode resultar arbitrario, xera disfuncións e non permite planificar e executar os exercicios económicos con orzamentos claros. A Xunta de Galicia, achegando cantidades adicionais para accións determinadas, intervén e tutela a UDC, orientando sobre como e en que executar o gasto. Os criterios desta intervención e tutela non son claros nin transparentes.

Este modo de actuar encaixa dificilmente co concepto de autonomía universitaria. As universidades do SUG somos entidades consolidadas, prestixiosas e ben valoradas. Nalgúns casos, no tempo récord de 34 anos, temos acadado cotas de recoñecemento internacional dificilmente predicibles no momento da creación do SUG en 1989. Por tanto, deberíamos ter dereito a desenvolver orzamentos orientados a realizar cada ano o noso proxecto de universidade, e non á mera subsistencia e ao mantemento dos servizos primarios.

A LOSU avoga por incrementar o gasto público nas universidades ata o 1% do PIB, o que debería supoñer un aumento significativo do orzamento da UDC. Este equipo loitará por que este obxectivo da LOSU se materialice, e que o faga maioritariamente en forma de financiamento estrutural. Isto é básico para a estabilización e prosperidade do persoal da UDC, para que o persoal con contratos precarios poida lograr prazas de maior estabilidade e para que o estudantado goce de mellores servizos e dunha experiencia universitaria máis satisfactoria.

Medidas

- Negociar coa Xunta para lograr un **incremento do financiamento estrutural das universidades**, co horizonte de lograr un financiamento do 1% do PIB.
- Facilitar a **planificación do gasto** determinando coa necesaria antelación a contía das partidas dispoñibles e as condicións, singularmente os prazos, para a súa execución.
- Elaborar, e revisar periodicamente, **proxeccións financeiras a longo prazo**, que faciliten o desenvolvemento dunha planificación plurianual, fundamental para abordar programas tan importantes como os relativos á renovación xeracional do PDI ou ao mantemento e renovación das infraestruturas.
- Priorizar a dispoñibilidade de **datos** e a súa análise, e a **ciencia de datos** como ferramenta cotiá de apoio á toma de decisións e á planificación plurianual.
- Mellorar a **eficiencia na xestión económica**, impulsando a participación no desenvolvemento de procedementos apropiados dos órganos de control económico, dentro do máximo respecto á súa necesaria independencia.
- Avanzar na **profesionalización da elaboración do orzamento**, integrando no proceso aos servizos implicados.
- Introducir mecanismos de **participación da comunidade universitaria na elaboración do orzamento**, así como a participación activa da UDC nos orzamentos participativos doutras administracións da súa contorna.

facer da udc a mellor universidade posible

Construír a partir do coñecemento é a forma máis eficaz de facer que a nosa sociedade avance. A principal función da Universidade pública XXI é a mellora da sociedade en que está inmersa, pola vía da xeración, difusión e transferencia de coñecemento.

Ángela Ruiz Robles, mestra, pedagoga, inventora, muller adiantada ao seu tempo, que viviu a maior parte da súa vida en Ferrol, é un excelente exemplo de como facer avanzar a sociedade pola vía do coñecemento. Cunha actitude intelectualmente disruptiva para a súa época, foi quen de desenvolver ideas novas, moi avanzadas e materializalas en forma de invencións para beneficio da sociedade. Ángela preparaba o seu prototipo de enciclopedia mecánica, primeiro precursor do eBook, mentres Rosa Parks decidía cambiar para sempre as regras sociais sentándose nun bus, e Rosalind Franklin era ignorada tras contribuír de modo determinante en explicar a estrutura do ADN. Ángela e estoutas mulleres extraordinarias que ela non coñeceu fixeron mellorar o mundo, asumindo que sempre hai novos retos e sempre hai barreiras que derrubar.

A próxima década vai ser determinante para a universidade pública e, por tanto, tamén para a sociedade. Teremos que afrontar unha etapa de importantes cambios sociais con impacto no sistema universitario, como o descenso da natalidade ou o fenómeno migratorio; tempos de necesaria adaptación ao cambio climático, tamén nos nosos campus e edificios; anos de grandes transformacións derivadas do impacto da intelixencia artificial que porán a proba a capacidade da universidade de liderar os procesos tecnolóxicos, éticos e xurídicos, un reto no que debemos aproveitar a presenza da AESIA na Coruña; e, desde logo, tempos de cambios estruturais esixidos pola LOSU que removerán a nosa universidade: o necesario cambio de estatutos, a definición das estruturas universitarias, os sistemas de acceso e promoción do persoal, o reto da aprendizaxe ao longo da vida ou as novas modalidades formativas baseadas nos microcréditos que favorecerán un modo diferente de acceder á universidade e gozar da aprendizaxe, por poñer algúns exemplos.

Non tería sentido nin sería realista tratar de esgotar neste programa as medidas concretas con que afrontar estes retos. O sensato e imprescindible é sentar as bases de como abordalos: entre todas as persoas que conformamos a UDC, man con man, alcanzando grandes acordos.

Nesa liña, o primeiro paso démolo coa redacción deste programa electoral, que é resultado dun intenso proceso de escoitar a comunidade universitaria. O seguinte paso, facer realidade o programa, debe seguir o mesmo camiño: a atención ás inquietudes de todos os sectores, a participación, os grandes acordos e, sempre que se puiden, o consenso será o modo de facer UDC se temos a oportunidade de ser o seu novo equipo de dirección.

O noso compromiso é pórmonos ao servizo da comunidade universitaria para tratar de facer realidade o exposto nestas páxinas, escoitarvos durante todo o mandato, e render contas ante os órganos de goberno da universidade e ante todas vós. Tamén iso forma parte do traballo de quen gaña a confianza para ser reitor e do seu equipo.



Construamos o futuro, man con man. Fagamos da UDC a mellor universidade posible. Contigo.

equipo de gobierno

Ricardo Cao Abad	Reitoría
Ana Isabel Ares Pernas	Vicerreitoría do Campus de Ferrol e de Responsabilidade Social
Moisés Canle López	Vicerreitoría de Titulacións e Internacionalización
Ángel Fernández Castro	Vicerreitoría de Economía e Planificación Estratéxica
María José Lombardía Cortiña	Vicerreitoría de Estudantes e Empregabilidade
Teresa López Fernández	Vicerreitoría de Profesorado
Cristina López Villar	Vicerreitoría de Igualdade e Diversidade
María Cristina Naya Rivero	Vicerreitoría de Divulgación, Cultura e Deporte
Jerónimo Puertas Agudo	Vicerreitoría de Investigación e Transferencia
Sonia Vázquez Díaz	Vicerreitoría de Infraestruturas e Sustentabilidade
Marta García Pérez	Secretaría Xeral

