

PROGRAMA 2023

CANDIDATURA DE FERMÍN NAVARRINA

ÍNDICE

- 1. PREÁMBULO**
- 2. INTRODUCCIÓN**
- 3. ESTUDIANTES Y VIDA UNIVERSITARIA**
- 4. CALIDAD EN LA DOCENCIA**
- 5. PROFESORADO**
- 6. EXCELENCIA EN LA INVESTIGACIÓN**
- 7. UNA UDC LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO**
- 8. UNA MAYOR PRESENCIA INSTITUCIONAL Y CONEXIÓN CON EL ENTORNO**
- 9. HACIA LA INTERNACIONALIZACIÓN: LA UDC COMO ACTRIZ GLOBAL**
- 10. UN FIRME COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD**
- 11. EFICACIA EN LA GESTIÓN**
- 12. CODA**

PREÁMBULO

¡DEMOS UN PASO ADELANTE! ¡CAMBIEMOS!

Quienes ganaron las elecciones al rectorado de la UDC a lo largo de los últimos veinte años las van a perder el próximo 4 de diciembre de 2023. Si ganaran, el régimen de gobierno duraría 26 años. Demasiado tiempo.

Hay que cambiar porque sus ideas y su gestión ya no dan más de sí. Sin embargo, que sean otros quienes gobiernen la UDC no supone, necesariamente, un cambio. Puede ser sólo una sustitución. El cambio está en que cambiemos todos. **Porque todos y cada uno de nosotras y de nosotros somos el modelo de la UDC.**

Tres palabras pueden resumir un modelo digno de una comunidad universitaria: amor, trabajo y lucha. Amor por el conocimiento; trabajo para aplicarlo; y lucha con el fin de mejorar la vida de los que en ella nos formamos y trabajamos. **Amor, trabajo y lucha de los Estudiantes, de los Profesores y del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios.** Cuesta seguir el rastro de estas tres claves de la vida universitaria después de la Pandemia. Para encontrarlas y reconciliarnos con ellas tenemos que cambiar.

Porque aspiramos a una cultura universitaria de participación y deliberación en torno a la diversidad cultural y a la crisis ecológica. **Cambiamos una Universidad gobernada autoritariamente por una gestionada democráticamente y conforme a las leyes, y en particular a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

Por eso proponemos un ***nuevo modelo de gobernanza, con fórmulas rupturistas, un gobierno verdaderamente plural y multinivel*** que combine los tradicionales vicerrectorados con otras formas de organización más originales y flexibles en las que tanto el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios como nuestros y nuestras Estudiantes se impliquen en el gobierno de la **casa de todos y todas**: nuestra Universidad.

Sin la más mínima duda apostamos por combinar cultura con civilización técnica. Una universidad que las una y que integre la Ciencia, las Humanidades, la Técnica y la Tecnología, incluyendo las TIC. Un modelo universitario que no maltrate a las Ciencias de la Salud y del Trabajo, ni a las Ciencias Sociales y de la Educación, ni las Humanidades o la Psicología.

Queremos **una universidad que luche contra la precariedad** y que haga predecible y segura la carrera docente, la formación investigadora y la gestión de los puestos de trabajo. Una Universidad **que practique la transparencia y se someta a ella.**

En definitiva, la nuestra es una propuesta de *participación, innovación organizativa y equilibrio en el modelo de Universidad para el próximo sexenio*. Es hora de cambiar la política, la cultura y la dinámica laboral de la UDC con **prácticas democráticas, mejor conocimiento y más transparencia**. Pero, sobre todo, llamamos a movilizar nuestro amor por saber, nuestra **vocación por el trabajo** y a luchar por una UDC sin dobles raseros.

Queremos producir un **cambio de mentalidad**. Sí, también habrá que reparar algunas infraestructuras físicas. Pero antes de tapar los socavones y arreglar las goteras es importante que **cambemos nuestros sentimientos**. Estamos en un momento en que lo nuevo pugna por salir y lo viejo apenas nos permite respirar. El modelo de universidad somos nosotros.

¡Hagámoslo!

¡Cambemos!

Algunos pensarán que un modelo de universidad requiere propuestas concretas. No les falta razón. A lo largo del programa que se detalla a continuación se incluye una gavilla de ellas. Seguro que la lista no está completa, pero tiempo habrá para completarlas.

El modelo de Universidad....somos nosotros/as....TODOS Y TODAS....sin exclusiones.

¡HAGÁMOSLO!

¡CAMBIEMOS!

INTRODUCCIÓN

Por resolución rectoral del 26 de octubre de 2023 el profesor Julio Ernesto Abalde Alonso, Rector Magnífico de la UDC, convoca estas elecciones al rectorado de la Universidad de A Coruña. El Profesor Abalde, elegido por primera vez en 2015 y por segunda vez en 2019, no puede optar a un tercer mandato ya que lo prohíben los actuales Estatutos de la Universidad desde el 18 de octubre de 2007.

Además, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (comúnmente conocida como LOSU) introduce cambios relevantes en relación con la elección de la Rectora o Rector y la duración de sus mandatos. En efecto, en su Artículo 44.3 se establece que el mandato de los titulares de los órganos unipersonales electos (lo que incluye a la Rectora o Rector) será de seis años improrrogables y no renovables. El contenido del Artículo 51.2 confirma lo anterior.

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 51.1 de la LOSU,

“Los candidatos o candidatas deberán ser personal docente e investigador permanente doctor a tiempo completo y reunir los méritos de investigación, docencia y experiencia de gestión universitaria que determinen los Estatutos. En todo caso, dichos méritos deberán garantizar una alta capacidad investigadora, una acreditada trayectoria docente así como una suficiente experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal.”

Esta disposición supone una novedad, ya que abre la posibilidad de que sea elegido rector un profesor que no pertenezca al cuerpo de Catedráticos de Universidad, lo que constituía un requisito indispensable hasta ahora. Y tampoco basta con pertenecer a esta categoría, ya que se requiere acreditar experiencia de gestión, lo que anteriormente no era necesario.

En el Artículo 51.2 de la LOSU se dice también que

“Será proclamado Rector o Rectora, en primera vuelta, el candidato o candidata que logre el apoyo de más de la mitad de los votos válidamente emitidos, una vez aplicadas las ponderaciones contempladas en los Estatutos. Si se presentara más de un candidato o candidata a Rector o Rectora y ningún candidato o candidata lo alcanzara, se procederá a una segunda votación entre los dos candidatos o candidatas que hayan conseguido el mayor número de votos en primera vuelta, teniendo en cuenta las citadas ponderaciones. En la segunda vuelta será proclamado el candidato o la candidata que obtenga la mayoría simple de votos atendiendo a esas mismas ponderaciones.”

Esta disposición se encuentra en flagrante contradicción con el Reglamento Electoral General de esta Universidad, en el que se establece que en caso de que se presente un único candidato no se llevará a cabo ninguna votación.

La Disposición transitoria primera de la LOSU obliga a las Universidades a aprobar sus nuevos Estatutos y constituir el nuevo Claustro y el Consejo de Gobierno en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor (esto es: antes del 12 de abril de 2025). También indica que los cargos unipersonales electos que en el momento de la entrada en vigor de la esta ley orgánica estuvieran en su segundo mandato de cuatro años podrán finalizar el mismo, sin poder optar a una nueva reelección de acuerdo con la limitación de mandatos

que ya les era de aplicación. Finalmente, en tanto se produce la adaptación de los Estatutos y se determinen por la universidad los méritos de investigación, docencia y experiencia de gestión universitaria que deberán reunir los candidatos o candidatas a Rector o Rectora, se le exigirá como mínimo estar en posesión de tres sexenios de investigación, tres quinquenios docentes y cuatro años de experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal.

Transcurridos más de siete meses desde la aprobación de la LOSU, y a menos de 17 meses para que finalice el plazo estipulado para la aprobación de los nuevos Estatutos, nuestra Universidad tan sólo ha realizado algunas correcciones de poca importancia en su normativa interna. El Reglamento Electoral General no se ha actualizado, y la convocatoria del 26 de octubre de 2023 por la que se convocan estas elecciones no clarifica suficientemente la situación. En ninguno de los órganos colegiados de gobierno se ha empezado a trabajar en estos importantes asuntos, aunque tampoco se ha trabajado en ningún otro asunto importante. Ni en el Claustro ni en el Consejo de Gobierno se ha analizado la LOSU, ni se han detallado sus implicaciones, ni nuestra Universidad ha dado su parecer. De hecho, esta Ley se aprobó sin que casi nadie se haya enterado.

Por poner un ejemplo de la falta de información general, el “personal de administración y servicios” (PAS) se denomina ahora “personal técnico, de gestión y de administración y servicios” (PTGAS). La coma, que no resulta evidente, tiene su importancia. Y no se puede decir que las siglas hayan mejorado. Pero lo relevante es que la gran mayoría de los miembros del personal de administración desconocen este cambio de denominación que les afecta.

En cualquier caso, cabe decir que todos los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, profesores y miembros del personal técnico, de gestión y de administración y servicios) hemos sido llamados a las urnas (o no, si hubiese un único candidato) para elegir al nuevo rector (o aclamarlo, en su caso), que ejercerá las funciones de dirección, gobierno, gestión y representación de la universidad al más alto nivel. A continuación, y en uso de sus atribuciones, el nuevo rector designará a los miembros de su equipo de gobierno y a otros cargos académicos. Y el proceso de cambio, que inevitablemente se iniciará de forma inmediata, imprimirá un nuevo estilo y un nuevo ritmo al funcionamiento de una institución cuya naturaleza es consustancial a la reflexión crítica y a la renovación permanente. O debería serlo.

Me he referido a la elección de un nuevo rector. Y se trata de una referencia intencionada por dos motivos. En primer lugar porque en nuestra Universidad —como en todas las demás— existen grupos organizados cuyos miembros comparten inquietudes y planteamientos comunes. Y con frecuencia estos grupos no son sino la prolongación de partidos políticos o de otras organizaciones externas a la universidad que —lógicamente— pretenden extender y consolidar sus redes de influencia y de control. Nada hay de objetable en ello. Pero en las próximas elecciones no debemos elegir ni a un grupo universitario (que no representaría más que a sus simpatizantes) ni a una organización externa (cuyos intereses generales exceden con mucho el ámbito de nuestra Universidad); debemos elegir a un Rector que defienda los intereses de la UDC en su conjunto con la independencia de criterio que exige el principio de autonomía universitaria. Y en segundo lugar porque las limitaciones de mandato actualmente vigentes garantizan la elección de un nuevo rector, precisamente en un momento en el que un cambio de rumbo es absolutamente necesario.

1. Punto de partida

La Universidad de A Coruña (UDC) fue creada por la Ley 11/1989 del 20 de julio, de Ordenación del Sistema Universitario de Galicia. No nos arropa, por tanto, una institución centenaria, curtida y experimentada por el paso del tiempo, ni tampoco afectada por las incomodidades que el Gaudeamus Igitur atribuye a la edad madura. La Universidad de A Coruña es aún una institución adulta pero joven, con poco más de 34 años, que cumplirá 40 al finalizar el mandato del rector que será elegido en estas elecciones.

Nuestra Universidad ha crecido bajo la tutela de seis Rectores.

El Profesor José Antonio Portero Molina presidió la institución durante lo que podemos llamar la infancia de la UDC, un período fundacional, en el que se adoptaron decisiones importantes, valientes y acertadas, que permitieron transformar un colegio universitario en una Universidad germinal que hoy tiene un potencial extraordinario. Una de ellas me afecta directamente, ya que durante el mandato del Profesor Portero se solicitó la autorización para crear la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos y para implantar los estudios correspondientes, y se estableció una franca y duradera relación de colaboración y de apoyo mutuo con el Colegio de Ingenieros de Caminos, que es —en última instancia— la causa a la que se debe mi presencia en esta Universidad.

El Profesor José Luis Meilán Gil presidió la institución durante la niñez y la adolescencia de la UDC, un largo período caracterizado por un fuerte crecimiento —tanto en cuanto se refiere a instalaciones como a equipamientos, a dotación económica y a recursos humanos— en el que se realizó una gestión patrimonial ágil y eficiente. Durante esta etapa nuestra Universidad amplificó muy notablemente su capacidad de servicio y se consolidó —dentro del Sistema Universitario Gallego y entre las restantes universidades españolas— como una floreciente realidad y como una firme promesa de futuro. Durante el primer mandato del Profesor Meilán el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos me ofreció, en nombre de la UDC, la dirección de la Escuela que posteriormente contribuí a fundar, que dirigí durante 8 años (entre 1991 y 1999) y en la que sigo trabajando desde entonces.

El Profesor Alfonso Barca Lozano presidió la institución durante sólo unos meses, que se corresponden con el abandono de la adolescencia y la entrada en la juventud por parte de la UDC. Recibió el cargo de forma repentina y en condiciones difíciles, pero hizo frente a las dificultades, tomó decisiones acertadas para resolver de forma rápida (y provisional) algunos problemas muy serios y organizó con ecuanimidad el inaplazable proceso electoral que habría de llevar a la elección de un nuevo rector. Alguna de aquellas “soluciones provisionales” sigue utilizándose hoy, 20 años más tarde. En casi ningún foro se recuerda su intervención en aquellos momentos, lo que sin duda se debe a la brevedad de su mandato, pero yo creo que es de justicia hacerlo.

El Profesor José María Barja Pérez presidió la que entonces era una joven institución a lo largo de 8 años. Durante su primer mandato se normalizaron los procesos internos de la institución y se introdujeron reglas de buena práctica basadas en la transparencia y en el respeto por los principios democráticos. Y nuestra Universidad comenzó a abordar, por imperativo legal, su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior. Las circunstancias que condicionaron este proceso fueron muy complicadas: se impuso a las universidades un cuerpo normativo constantemente cambiante y plagado de absurdos y se elevó el nivel de exigencia de forma más que apreciable, pero en ningún momento se tuvo en cuenta todo lo anterior para revisar el sistema de financiación y garantizar una adecuada provisión de fondos. Por si todo ello no fuera suficiente, el último mandato del Profesor Barja coincidió (en su totalidad) con una crisis financiera y política sin precedentes, que a la postre produjo una de las situaciones económicas más complicadas de las que se tiene

constancia histórica. El Profesor Barja legó a su sucesor una Universidad homologable a cualquier otra, en la que no había grandes enfrentamientos entre personas —como sucedió anteriormente— y con una situación financiera solvente y equilibrada según todos los indicios, lo que no es poco. Durante sus dos mandatos hubo aciertos. Y también desaciertos. Mi concepción de cómo debe organizarse la Universidad es muy diferente a la suya y a la de su último equipo rectoral, y por ello pretendí propiciar un cambio de rumbo en las elecciones a rector que celebraron en 2011, a las que me presenté. En cualquier caso, el Profesor Barja fue nuestro Rector durante 8 años, y —al igual que a sus predecesores— todos los miembros de la comunidad universitaria debemos agradecerle que haya presidido la UDC de acuerdo con sus propios planteamientos universitarios e ideológicos y con honestidad personal.

El ganador de las elecciones a rector que se celebraron en 2011 fue el Profesor Xosé Luis Armesto. En aquella ocasión nos presentamos cinco candidatos. Mi candidatura fue la que obtuvo más votos personales en la primera vuelta, pero al tener en cuenta la ponderación de voto quedó en tercera posición, por lo que fue descartada y no pasó a la segunda vuelta. El Profesor Armesto tuvo que hacer frente a una situación muy complicada, con fuertes recortes presupuestarios e importantes restricciones que limitaban la autonomía universitaria, como el establecimiento de una tasa de reposición para el personal docente. A pesar de las circunstancias adversas el Profesor Armesto mantuvo la plantilla de personal sin realizar despidos, como sucedió en otras universidades. Debo decir que el Profesor Armesto se portó siempre como un caballero, a pesar de que fui su adversario en las elecciones. Siempre me trató con cortesía, me escuchó cuando quise plantearle alguna cuestión e intentó ayudar en la medida de sus posibilidades conforme a sus convicciones. Mi concepción de cómo debe organizarse la Universidad también es muy diferente a la suya y a la de su equipo rectoral, y por ello pretendí propiciar otro cambio de rumbo en las elecciones a rector que celebraron en 2015, a las que no me presenté pero en las que apoyé a otro candidato. Como en el caso de sus predecesores, creo que todos los miembros de la comunidad universitaria debemos agradecerle que haya presidido la UDC de acuerdo con sus propios planteamientos universitarios e ideológicos, aunque no los compartamos, y con honestidad personal.

El ganador de las elecciones a rector que se celebraron en 2015 fue el Profesor Julio Ernesto Abalde Alonso. Su adversario obtuvo más votos que él en el sector de profesorado, pero el Profesor Abalde obtuvo un número de votos significativamente mayor —aunque pequeño en comparación con el censo— en el sector de estudiantes, lo que decantó la victoria a su favor. A ello contribuyó, sin duda, una campaña de desinformación que se llevó a cabo en los días previos a la votación, según la cual el otro candidato iba a privatizar la Universidad, subir las tasas académicas y realizar todo tipo de tropelías. Los votos de sus partidarios entre los estudiantes, ponderados sobre el total de votos emitidos y no sobre el total del censo, le proporcionaron la victoria, que revalidó en 2019.

2. La necesidad de un cambio

El grupo Nova Luce controla esta Universidad desde hace 20 años y aspira a extender su hegemonía durante 6 años más. Si se da el caso, este grupo habrá gobernado la Universidad durante 26 años, entre enero de 2004 y enero de 2030, a lo largo de 6 mandatos rectorales consecutivos.

Tras 20 años de gobierno ininterrumpido de una facción, las formas autoritarias han acabado por imponerse. El Claustro no se reúne casi nunca y la mayoría de sus miembros no asisten a sus reuniones, ya que los asuntos que se tratan son intrascendentes. El Consejo de Gobierno se reúne puntualmente cada mes, pero sólo para aprobar asuntos de trámite.

Mientras tanto, el rector hace y deshace según su conveniencia y los demás nos enteramos (es un decir) por la prensa.

Según todos los indicios, el actual plan de financiación plurianual de las universidades gallegas ha supuesto un incremento muy significativo de los fondos públicos de los que se nutre nuestra Universidad, con un incremento del orden del 70% en cifras redondas durante los dos mandatos del actual rector. Como contrapartida la Xunta ejerce cierto control presupuestario sobre la Universidad. Es verdad que la inflación ha alcanzado niveles altos recientemente. Y sin duda parte del incremento presupuestario tiene carácter finalista, por lo que no puede emplearse para resolver cualquier necesidad. Pero un incremento del 70% es un incremento muy notable. Y, sin embargo, los Campus están descuidados y muchos edificios muy mal mantenidos. La plantilla de personal docente e investigador (PDI) y de personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) no ha aumentado de forma proporcional, ni siquiera significativa. Tampoco se han construido nuevos edificios recientemente ni se han aumentado las dotaciones de equipamiento. Por el contrario, los presupuestos de los centros y de los departamentos se han contraído y se han eliminado algunas partidas presupuestarias. Entonces, ¿dónde está el dinero?

Según declaran los representantes del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), la relación de puestos de trabajo (RPT) recientemente aprobada no fue consensuada con ellos sino que fue impuesta por el rector sin diálogo ni debate y sin pretender llegar a ningún tipo de acuerdo. Afirman estos representantes, además, que la RPT está mal hecha, por lo que no pueden realizar su trabajo eficientemente. Miembros de este colectivo señalan que les perjudica, impidiéndoles ocupar los puestos de trabajo en los que se encontraban en diferentes situaciones desde hace años. Como parte de estas maniobras se han suprimido en la práctica las UADIs y la administración económica se ha centralizado. Los profesores contamos ahora con menos apoyo que antes, y la centralización y el descontrol en la rotación del personal han dado lugar a un atasco sin precedentes en la tramitación de los expedientes. Hace unas semanas asistí a un congreso en Estados Unidos. Le pedí al investigador principal de uno de los proyectos en los que participo que mi inscripción en el congreso se abonase con cargo al proyecto. La contestación de la administración de la Universidad fue que la justificación del gasto (el pago de la inscripción en el congreso) era muy complicada por tratarse de fondos Next Generation EU, por lo que el pago no se podría realizar a menos que el investigador principal se encargase de hacer el trabajo o contratase a personal externo a la Universidad para realizar esta tarea. Sin comentarios.

Los profesores tenemos que hacer frente a una carga lectiva creciente y descomunal en comparación con lo que sucede en las universidades de los países avanzados de nuestro entorno. Bueno, no todos los profesores. Hay algunos que viven como rajás. Estas diferencias se deben a que la política de profesorado (¿o se trata simplemente de política?) del actual equipo de gobierno utiliza como únicos criterios —aparentemente objetivos— la antigüedad en la consecución de los méritos y acreditaciones necesarias y lo que el vicerrector de profesorado llama “docencia estructural”, concepto éste que se calcula mediante criterios adaptables y cambiantes. El resultado es un crecimiento asimétrico de la plantilla, en la que se crean plazas de catedrático, por ejemplo, en algunas áreas de forma sostenida mientras que en otras no se crean nuevas plazas a pesar de que son necesarias e incluso estratégicas y hay profesores acreditados que pueden ocuparlas. Y es que las necesidades de la Universidad no intervienen en la ecuación. Por otro lado, el comienzo de la carrera académica ha estado supeditado durante todos estos años a tener la condición previa de profesor ayudante doctor. Estas plazas se crean sólo si hay un candidato que cumpla determinados requisitos, su acreditación es lo suficientemente añeja (o no) y hay “docencia estructural” suficiente. Vamos, cuando al vicerrector le parece bien. Creo que la

existencia de la posibilidad de promocionar en condiciones razonables y predecibles es un incentivo esencial para el profesorado. Y debe ofrecerse a todo el mundo. Pero no puede ser el único criterio con el que se configure la plantilla de personal docente e investigador.

La definición de grupos y el encargo docente de los centros a los departamentos (PDA) y la asignación docente por parte de los departamentos a los profesores (POD) se realiza cada vez más tarde. Estamos a finales del mes de noviembre y se están celebrando concursos de profesorado para impartir asignaturas que tenían que comenzar a impartirse en el mes de septiembre. Algunas de estas asignaturas no se están impartiendo. Y otras se imparten porque profesores voluntariosos están asumiendo una carga docente que no les corresponde. Y muchos de los concursos que se están celebrando corresponden a plazas precarias con sueldos irrisorios. Esto no es de recibo y así no vamos a ningún lado.

Recientemente se nos ha impuesto (y digo impuesto porque el procedimiento no es el fruto de un acuerdo con nuestros representantes, como debería) un procedimiento de control de asistencia al puesto de trabajo que obedece al desarrollo de una normativa que exige este tipo de control a las administraciones públicas. No conozco qué medidas se aplican en el caso del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) pero conozco, claro, las que se nos aplican a los profesores. Se nos ha dicho que tenemos que fichar mediante una aplicación electrónica a través de Internet en qué momento comenzamos la primera hora de clase del día y en qué momento terminamos la última. Además, tenemos que notificar a la dirección o el decanato de nuestro centro cualquier cambio que se produzca en nuestros horarios. Es obvio que este proceso no sirve para nada más que para aparentar que se cumple la normativa y cargar de trabajo a los directores y decanos y que no proporciona ninguna información sobre el cumplimiento de sus horarios, ni siquiera de los de clase, por parte de los profesores. Pero ahí está.

Los investigadores principales de los proyectos de investigación dicen que dirigir los proyectos es un auténtico infierno. No se sabe muy bien quién es el responsable de introducir los datos en las aplicaciones de gestión (como el famoso "contratando"). Y la contratación de personal requiere unos plazos enormes, de casi un año, y unos procedimientos burocráticos lentos y asfixiantes. Mención aparte merece el hecho de que los investigadores principales de los proyectos de investigación responden con su patrimonio personal de los posibles quebrantos económicos que se puedan producir durante su realización, pese a que la gestión económica la realiza la Universidad y no ellos, y todas las operaciones están sometidas al control de la intervención por parte de la institución. Esta normativa, si no me equivoco, la elaboró el candidato designado por el grupo del rector cuando fue Vicerrector de Investigación, hace unos cuantos años. Y sigue en vigor desde entonces.

El tratamiento que se da al personal contratado con cargo a proyectos es discriminatorio respecto al que disfruta el resto del personal. Los afectados lo denuncian desde hace tiempo, pero el agravio no se corrige. Mención especial merece lo sucedido con quienes obtuvieron una ayuda como las "Margarita Salas" en el marco de la convocatoria de subvenciones a las universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español. En estas convocatorias se establecía que los receptores de las ayudas habrían de recibir determinadas cantidades de dinero en concepto (fundamentalmente) de sueldo, pero que la subvención concedida a la Universidad no incluiría los costes sociales. Se entiende, por tanto, que si la Universidad solicita la subvención es porque está dispuesta a asumir estos costes. Nuestra Universidad, como muchas otras —aunque no todas— ha traicionado los costes sociales del sueldo de los receptores, sin hacer frente a este compromiso. Los afectados han presentado recursos ante la justicia y los tribunales están fallando a su favor, por lo que las universidades que obraron de esta manera tendrán que devolver los importes

detráidos ilegalmente y con efectos retroactivos. ¿Cómo es posible que se haya actuado de esa forma cuando, en teoría, disponemos de dinero en abundancia?

Nuestra posición en los rankings no ha mejorado, sino todo lo contrario. Preguntado el rector en Consejo de Gobierno sobre cuál era su valoración en relación con un dato negativo en este sentido me contestó (literalmente) que “el ranking en el que salimos bien es el que se ha puesto en el portal de transparencia”. El candidato designado por el grupo del rector declaró recientemente que “los ranking le preocupan lo justo”. A mí, que por cierto también soy profesor de Estadística, me produce desazón que a un catedrático de Estadística no le preocupen los datos o su explotación estadística en forma de indicadores, que es lo que son los ranking. Claro que cuando el candidato designado por el grupo del rector fue Vicerrector de Investigación, hace unos cuantos años, y sí le preocupaban los ranking, llegó a la conclusión de que el problema era que algunos profesores escribíamos nuestra filiación como “Universidade da Coruña”, mientras que otros utilizaban “Universidad de A Coruña” e incluso “University of A Coruña”. Para ello se elaboró una normativa que, lógicamente no ha tenido ningún efecto, porque el problema no era ése.

Hay abundantes casos más que son especialmente ilustrativos del grado de ineficacia y de parálisis institucional que nos afecta. Nuestra Universidad está afectada, como casi todas, por un descenso acusado del número de estudiantes. Parte de este descenso se debe al problema demográfico que sufre el país (el número medio de hijos por mujer en España es de 1.2 mientras que en Francia, por ejemplo, es de 1.8). La disgregación de las antiguas licenciaturas y titulaciones equivalentes en grados y máster beneficia descaradamente a las universidades centrales (de Madrid y Barcelona, fundamentalmente), en las que los estudiantes que se lo pueden permitir aspiran a culminar sus estudios. La solución del rectorado a la disminución de la matrícula en las titulaciones de grado ha sido ofrecer más titulaciones de grado, lo que no ha hecho sino empeorar el problema. Todo ello se ha hecho a coste cero, lo que sobrecarga de trabajo a los profesores. También se han creado nuevos máster. ¿A dónde nos lleva todo esto? El rector, además, les dice a los centros que titulaciones deben desaparecer y cuáles deben de implantarse. De las cinco titulaciones con sellos internacionales de calidad que tenía nuestra Universidad hasta hace poco, dos se encuentran en proceso de extinción (por empeño del rector) y una más en serio peligro de desaparición debido a lo anterior. Me gustaría que alguien me explicara la estrategia que está desarrollando esta Universidad, si es que la hay, porque no la entiendo.

No puedo dejar de referirme al proyecto fallido de construcción de dos residencias universitarias públicas en A Coruña y en Ferrol respectivamente. El equipo de gobierno encargó los correspondientes proyectos hace unos 15 años. De acuerdo con el primero, las instalaciones de la residencia universitaria en el Campus de Elviña habrían de repartirse entre dos edificios: la residencia propiamente dicha (ubicada en la ladera de Elviña) y el denominado Campus Center (ubicado al lado de la vía férrea). El importe de estos dos edificios rondaba los 60 millones de Euros de aquella época, cantidad equivalente a lo que habría costado reconstruir completamente la totalidad del Campus de Elviña en aquel momento. Es evidente que este presupuesto constituía un exceso que casaba mal con la racionalidad que debe presidir en todo momento las actuaciones de las administraciones públicas. Lo razonable habría sido actuar rápida y eficazmente: el proyecto tendría que haber sido revisado; la Xunta tendría que haber analizado correctamente el escenario financiero para realizar de forma consecvente la correspondiente provisión de fondos; el proceso de contratación tendría que haberse desarrollado con agilidad; y en caso de que —aún así— los fondos disponibles se hubiesen demostrado insuficientes, las dos administraciones involucradas —la de la Xunta y la de la Universidad— con el apoyo del ayuntamiento de A Coruña y de su tejido social tendrían que haber buscado una solución pactada entre todos. Es evidente que la principal interesada en resolver el problema tenía

que haber sido la UDC, que debía haber liderado la búsqueda de posibles soluciones. Pero pasaron los años y no se hizo nada. Por su parte, en el caso de Ferrol se realizó un proyecto por un importe muy inferior, pero —por motivos que ignoro— el asunto tampoco llegó a buen puerto.

Han pasado 15 años. Si no me equivoco ha sido la Diputación quien se ha encargado de la rehabilitación de un edificio en A Coruña para su habilitación como residencia universitaria. Toda ayuda es bienvenida, pero la residencia se encuentra muy lejos de los Campus y ofrece poco más de un centenar de plazas. Algo parecido sucede en Ferrol, aunque el número de plazas es allí muy inferior. Estas actuaciones son de agradecer, pero no solucionan el problema. Es necesario que las residencias se encuentren en los Campus. Mientras esto no sea así los Campus carecen de vida, fuera de las horas del día en las que hay clase. A partir de una cierta hora de la tarde y los fines de semana no hay ni rastro de vida estudiantil. La presencia de una residencia en los Campus atraería la apertura de alguna sala de cine, alguna cafetería o restaurante, alguna tienda de deporte y de ropa, alguna tienda de alimentación, etc. En definitiva, la existencia de la vida estudiantil que ahora desaparece al terminar las clases. ¿Y si no es posible construir las residencias por otros motivos, como el bloqueo de los terrenos disponibles? Pues hay otras opciones. Basta con abrir los ojos.

Y, finalmente, creo que no se debe olvidar el proyecto de la llamada Ciudad de las TIC. Sin duda puede tratarse de una buena idea. Pero es evidente que las dimensiones del terreno disponible, el número de edificios allí situados y el estado de las construcciones, los viales y las infraestructuras en general, constituyen una fuente de preocupación. La Universidad no es la dueña de los terrenos, pero se ha comprometido a realizar inversiones que pueden llegar a ser cuantiosas y que no están presupuestadas. Y, a pesar de la indudable importancia del sector de las TIC y de su vitalidad y extraordinario potencial en nuestro entorno, ese tipo de empresas no requieren normalmente grandes espacios para desarrollar su actividad. De hecho, gran parte de su personal teletrabaja desde localizaciones remotas. Hasta el momento se ha invertido dinero público en cantidades relativamente modestas. Pero no hay noticias de que las empresas hayan comprometido inversiones ni la creación de nuevos puestos de trabajo en el proyecto. Y en la Universidad no ha habido ningún debate para plantear cuál es el plan de futuro.

Los ocho años del actual rector empezaron con "el departamentazo", por el que se suprimieron los departamentos díscolos y se reforzó el control del rector sobre quienes no le habíamos votado. Prosiguieron con la continua minoración de los disidentes, el permanente trato de favoritismo a los afines y una sucesión infinita de arbitrariedades. El propio rector declara en los medios que, efectivamente, su grupo no tiene en cuenta más que sus propias opiniones ("Somos un grupo de gente que llevamos mucho tiempo trabajando juntos de manera asamblearia, compartimos una idea de universidad y nos escuchamos unos a otros.", La Voz de Galicia, 17 de septiembre de 2023). Y terminan ahora, en plena decadencia de la institución, con la designación de un sucesor.

De acuerdo con la normativa electoral elaborada por este grupo, en caso de que haya un único candidato se procederá a su proclamación, sin realizar una votación. Y el actual rector no sólo se vanagloria ante esta posibilidad, que es contraria a lo dispuesto en la LOSU ("¿Pero va a haber proceso electoral?", El Ideal Gallego, 3 de noviembre de 2023), sino que da por hecho que el candidato designado por Nova Luce le preparará una puerta giratoria ("Dejaré de ser rector, pero seguiré vinculado al proyecto de la Cidade das TIC en Pedralonga. Me seguiré encargando de su desarrollo, en representación de la Universidad y en colaboración con el nuevo equipo de gobierno.", La Voz de Galicia, 17 de septiembre de 2023).

En fin, el último acto del actual rector es cerrar la Universidad. Las “medidas de ahorro energético y reducción del impacto medioambiental” obligan a cerrar los centros y edificios universitarios durante dos semanas en Navidad y dos semanas en agosto. Además, se cerrará la Universidad el 7 de diciembre. Según las instrucciones del rectorado, la entrada en los centros durante este período se realizará únicamente por razones imponderables, debiendo el responsable del centro enviar un escrito a Gerencia solicitando el permiso para que puedan entrar en el edificio a aquellas personas que lo necesiten, indicando qué días se realizará el acceso y los motivos razonados que lo justifican. En cualquier caso, el control de acceso de las puertas permanecerá bloqueado para todo el personal durante este período. ¿Pero qué está pasando? ¿Cómo es posible que los responsables de gestionar la Universidad opinen que lo que producimos los trabajadores, PDI y PTGAS, no compensen la factura de la luz? Lo que es evidente es que si me quedo en casa la electricidad la pago yo. ¿Será ese el problema? Pues es posible, porque la Universidad racanea los gastos de viaje y alojamiento de quienes participan en los tribunales de tesis con la misma excusa.

Cerrar la Universidad. Impedir que el personal acceda a su puesto de trabajo. Ajustado epitafio, sin duda.

No todas las noticias son tan malas, por supuesto. Pero la sensación de fin de ciclo es incuestionable y los ejemplos anteriores evidencian con toda claridad hasta qué punto es necesario que se produzca el cambio en el gobierno de la UDC.

No puedo estar de acuerdo con esta situación. La Universidad está muy mal organizada y peor gestionada. El modelo de Nova Luce está agotado. Y es preciso promover una reforma de gran calado que le proporcione a la UDC un nuevo impulso. Me propongo liderar este cambio.

Así que con fecha 15 de noviembre presenté formalmente mi candidatura a rector de esta Universidad.

Razón y ser de esta candidatura

He aquí un resumen de mi trayectoria vital: soy gallego; nací en Santiago de Compostela en 1960, donde viví y estudié hasta que comencé mis estudios universitarios; en 1977 me trasladé a Madrid, donde inicié la carrera de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, por lo que también me considero en parte madrileño; terminé la carrera en 1983 (en aquel momento las carreras de Ingeniería duraban seis años) y me trasladé a Barcelona, donde obtuve el doctorado y gané mi plaza de Profesor Titular y, posteriormente, mi plaza de Catedrático de Universidad, por lo que también me considero en parte barcelonés (y por extensión catalán); estoy casado y tengo dos hijos (ambos cursaron sus estudios en la UDC); mi mujer tiene también la nacionalidad francesa, que mis hijos han heredado, y he pasado una gran parte de las vacaciones de verano en Francia, por lo que también me considero en parte francés; en 1990 desarrollé un proyecto de investigación en un centro de investigación industrial y en varias universidades norteamericanas de referencia, por lo que también me considero en parte norteamericano; desde 1991 trabajo en la UDC, que es mi Universidad.

Como ya he dicho antes, el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos me ofreció en junio de 1991 la dirección de la Escuela, por encargo de la UDC. Tras una entrevista con el Profesor José Luis Meilán Gil —Rector de la UDC—, con el Sr. Juan Manuel Páramo Neyra

—Presidente de la Demarcación de Galicia del Colegio de Ingenieros de Caminos— y con otros miembros de este colegio profesional, acepté la oferta y me incorporé a la UDC unos días más tarde. Fundé la Escuela y fui su primer director, cargo que desempeñé hasta 1999. Desde entonces no he desempeñado ningún cargo académico que requiera dedicación intensiva, por lo que cabe decir que durante los últimos veinticuatro años he estado dedicado casi exclusivamente a mi labor docente e investigadora como Catedrático de Universidad en la Escuela de Ingenieros de Caminos.

Debo decir que me gusta mi trabajo, y que disfruto tanto enseñando como investigando, aunque también he disfrutado cuando me ha correspondido realizar un trabajo de gestión. Siempre he pensado que el discurso habitual en estos casos (“me presento porque me lo piden mis votantes”) no es sino puro tópico teatral, y a mí me gusta hablar con franqueza. Me presento porque me atrae el reto, porque mis circunstancias personales, familiares y profesionales me lo permiten y porque espero recibir la confianza de la comunidad universitaria para desempeñar el cargo de rector durante los próximos seis años.

Creo, con toda sinceridad, que nuestro proyecto universitario es el mejor. Y lo será por varios motivos: porque está construido sobre un riguroso análisis de la realidad; porque cuenta con el apoyo de personas de gran valía que serán capaces de poner en juego la inteligencia colectiva que tiene la UDC en su conjunto, evitando confrontaciones puramente partidistas y sumando las capacidades de todos sus miembros; y porque defiende un modelo de **universidad pública, conectada con el tejido social y con el entramado económico que nos da soporte, y proyectada internacionalmente.**

Mi candidatura no representa a ningún grupo universitario ni a ninguna otra organización o partido político. Nadie me ha designado. Tampoco abandero un movimiento opositor, ni lidero una lista alternativa a nadie. Aunque cuento con el apoyo, eso sí, de muchas personas de gran valía.

Confío en que el programa electoral que se expone a continuación sea considerado adecuado e ilusionante por la gran mayoría de los miembros de la comunidad universitaria. Espero que, en consecuencia, la comunidad universitaria me otorgue su confianza para desempeñar el cargo de rector. Y si así sucede, como confío, pretendo designar un equipo de gobierno competente, cercano, plural e integrador, en el que la gran mayoría de la comunidad universitaria pueda verse reflejado, que me ayude a promover el debate universitario y a utilizar el diálogo, la negociación y el acuerdo como formas normales de gobierno.

Y es que la labor del rector no consiste en decirles a los miembros de la comunidad universitaria lo que tienen que hacer, sino en organizar un sistema que permita que las buenas ideas florezcan, que el talento se reconozca y que el trabajo dé sus frutos.

Los retos son notables pero se pueden resumir en uno: debemos desplegar el impresionante potencial que tiene la UDC, para que —como dice la letra del Gaudeamus— la Universidad y todas sus partes “semper sint in flore”.

Habrà quien se pregunte por qué no he anunciado mi candidatura con antelación. La explicación es muy sencilla. Tengo mucho trabajo y muy poco tiempo. Imparto muchas horas de clase cada semana. Y participo en varios proyectos de investigación de gran complejidad que también requieren una gran dedicación. Pero no recibo ningún apoyo por parte del rectorado, sino todo lo contrario. No todo el mundo está en la misma situación.

Hay quien lleva años viviendo como un rajá (puedo dar nombres).

Comprendo que los miembros de la comunidad universitaria estén ávidos de noticias. Pero me gustaría ser estrictamente respetuoso con las normas.

El Reglamento Electoral General de la UDC dispone en su Artículo 17 lo siguiente:

1. La campaña electoral comprende las actividades de propaganda que desarrollen las personas candidatas proclamadas en orden a captar votos en los centros y en las dependencias de la Universidad de A Coruña, incluidos lo que no forman parte de la circunscripción en que puedan ser elegidos los candidatos.
2. La campaña electoral se iniciará el primer día hábil siguiente al de la proclamación definitiva de candidatos y tendrá una duración entre tres y siete días hábiles.
3. Los decanos y directores de centros y departamentos darán las facilidades pertinentes para su desarrollo, sin poder en ningún caso suspender las actividades comunes.

Las candidaturas no han sido proclamadas hasta el miércoles, día 22 de noviembre. Y la campaña electoral no comenzó hasta el jueves día 23. Durante el intervalo de tiempo habilitado para realizar la campaña electoral de acuerdo con la convocatoria, esto es entre el jueves 23 de noviembre y el viernes 1 de diciembre, daré cuenta de la composición de mi equipo de gobierno y detallaré el programa que me propongo desarrollar. En tanto no llegase ese momento creo que no procedía hacer declaraciones en este sentido.

a. Objetivos generales

He trabajado en esta Universidad durante los últimos 32 años. La conozco bien, y también sus centros, sus dependencias administrativas y sus centros tecnológicos. A lo largo de todos estos años me he reunido con muchas personas y con numerosos colectivos y asociaciones, todos ellos representativos de sectores importantes de la Universidad.

Creo que puedo afirmar — con cierta autoridad— que nuestra Universidad tiene un potencial extraordinario que está siendo muy mal gestionado desde hace muchos años. Me propongo desplegar ese potencial extraordinario al que me acabo de referir. Para ello es preciso hacer política universitaria y gestión orientada a la consecución de objetivos de política universitaria, frente a la mera gestión. Se trata —en definitiva— de definir objetivos claros, de formular estrategias que permitan alcanzarlos y de buscar los recursos necesarios para ello.

Con este fin hemos realizado el programa electoral que se expone a continuación y que está orientado a la consecución de cuatro grandes objetivos generales de política universitaria:

- la calidad en la docencia,
- la excelencia en la investigación,
- la eficacia en la gestión y
- una mayor presencia social.

Además planteamos otros objetivos de carácter transversal, entre los que se cuentan:

- la internacionalización de nuestra Universidad,
- el compromiso permanente con la sostenibilidad,
- la intensificación de la vida universitaria en nuestros Campus y el fomento de sentimientos de permanencia duraderos (la UDC como alma mater).

Todo ello se desarrolla en los correspondientes apartados de este programa electoral, y no parece razonable repetir contenidos. Tal vez sea conveniente, sin embargo, insistir en la importancia de la internacionalización de nuestra Universidad. Es preciso implantar grupos de asignaturas que se impartan en inglés, al menos en algunos centros, con el fin de atraer estudiantes extranjeros, pero no podemos olvidar tampoco a la comunidad hispanohablante de Iberoamérica ni a la comunidad lusófona, que tiene un tamaño igualmente importante e implantación a ambos lados del Atlántico y en otros continentes. Y no debemos desaprovechar el atractivo adicional que nos confieren tanto el INEF como el Centro de Lenguas para desarrollar una buena política de captación en este sentido.

Lo que no tiene sentido es que estemos impartiendo clases en inglés a grupos reducidos de estudiantes que hablan perfectamente el español o el gallego.

A continuación me referiré brevemente a otros objetivos de tipo específico o instrumental.

b. Otros objetivos

Consideramos imperativo abordar la modernización de la anticuada estructura de la Universidad que se ha mantenido prácticamente intacta durante los últimos años. La adaptación de la UDC a la LOSU lo requiere, y además es necesario reajustar y mejorar el funcionamiento orgánico de la Universidad para aumentar su eficiencia.

Nos preocupa la viabilidad del Campus de Ferrol. Es necesario potenciar su atractivo y darle una mayor cohesión. Para ello es necesario contar con una residencia pública, descongestionar la Escuela Politécnica de Ingeniería de Ferrol, que es el fruto de la fusión de dos centros, dotar al Campus de instalaciones deportivas propias y resolver el problema del parking, entre otras actuaciones.

Pensamos que la estructura de la universidad pública en el futuro inmediato la soportarán en gran medida los grados y los máster con mayor proyección profesional. Por motivos históricos y de disponibilidad presupuestaria en tiempos de crisis, es altamente improbable que los restantes programas de máster y de doctorado reciban financiación suficiente para su desarrollo, salvo en el caso de algunos programas que alcancen un grado de excelencia realmente fuera de lo común. Tristemente, sólo en el caso de que haya profesorado suficiente para impartir los grados y los máster con proyección profesional, y cuando este profesorado tenga disponibilidad para ello, podremos mantener una oferta complementaria de programas de máster y de doctorado orientados a la investigación. Por ello, y con el fin de garantizar la viabilidad futura de nuestra Universidad nos proponemos revisar nuestro catálogo de títulos de grado, máster y doctorado.

Creemos que es especialmente importante aumentar el atractivo de nuestros programas de grado y de máster con proyección profesional, y que debemos completar la oferta actual con nuevos grados y posgrados interdisciplinarios de interés estratégico que tengan el atractivo suficiente para garantizar una demanda suficiente y estable.

La Universidad perdió la oportunidad de implantar el grado en Ingeniería Biomédica en el Campus de Oza hace 12 años. Habría sido un complemento magnífico para los excelentes

centros que allí están ubicados, al lado de tantos centros hospitalarios de gran prestigio. Analizaremos la situación y estudiaremos cómo revertir aquel error. El Campus de Oza (que requiere actuaciones urgentes de mantenimiento, entre otras) y sus titulaciones (muy bien valoradas en los rankings, por cierto) tienen un extraordinario interés estratégico para esta Universidad. Contaré con un comisionado que actuará de enlace del equipo de gobierno con sus centros y departamentos.

Nos parece esencial potenciar el papel de los centros, y dotarlos de mayor flexibilidad y autonomía dentro de la UDC para elaborar sus planes de estudio. Es preciso revisar el mal llamado modelo de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior que se ha aplicado en nuestra Universidad. En realidad no nos hemos adaptado a nada, ya que las Universidades del resto de los países europeos no se movieron en esa dirección. Y además hemos aumentado la carga docente del profesorado hasta niveles insostenibles, como predijimos que iba a suceder, lo que dificulta o incluso imposibilita la compaginación de la docencia con la investigación. E incluso, como pensamos que podía llegar a pasar, hay situaciones en la que es completamente imposible impartir la docencia programada por falta de personal.

Daremos la máxima prioridad a la consecución de residencias públicas en A Coruña y en Ferrol, procurando que estén situadas en los Campus o en sus proximidades. Una residencia universitaria es mucho más que un lugar donde los estudiantes pueden dormir y comer por un importe asequible. También es un espacio de convivencia, de interacción social, de comunicación e intercambio de ideas, de cultura y de reflexión y el origen de redes de amistad y colaboración que perdurarán toda una vida. Además, disponer de una residencia pública es una herramienta fundamental para que una universidad pueda competir y desarrollar políticas eficaces de captación de estudiantes y de internacionalización. La nuestra es la única universidad de Galicia que no dispone de un número apreciable de plazas en residencias públicas, lo que constituye un agravio comparativo con las otras universidades que no tiene ninguna justificación. Por ello, y en caso de que los planes desarrollados hasta el momento se manifiesten inviables o inconvenientes plantearemos otras posibles soluciones, como la posible reforma del centro comercial Espacio Coruña, lo que podría resolver el problema y podría constituir una operación muy interesante desde el punto de vista patrimonial para la UDC.

Potenciaremos y profesionalizaremos la gestión de la UDC, de forma que el buen funcionamiento de los servicios esté garantizado con independencia de cuál sea la composición del equipo rectoral. Creemos que es necesario contar con un gerente con perfil de alta dirección, y reforzar convenientemente los servicios de importancia estratégica.

Queremos que el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) organice su trabajo, asumiendo la responsabilidad que conlleva. Para ello contaremos con miembros de este colectivo en el equipo de gobierno. La LOSU obliga a que las personas titulares de los vicerrectorados sean miembros del personal docente e investigador (PDI) y les atribuye la función de desarrollar las políticas universitarias. Pero permite que la persona titular de la Secretaría General sea nombrada entre el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) funcionario con titulación universitaria que preste servicios en la universidad, y dispone que actuará como fedatario/a y presidirá la Comisión Electoral. Se trata de un cargo con funciones eminentemente técnicas, y no políticas. Se trata, en definitiva, de la Secretaría General de la Universidad, no de la secretaria particular del rector. Por todo ello, consideramos que la persona titular de la Secretaría General deberá ser también en el futuro un miembro del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS).

Haremos una nueva RPT, pactada entre la Gerencia y el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS). Contaré con un comisionado, que será miembro del PTGAS, que actuará de enlace en esta negociación con el equipo de gobierno. No habrá profesores al mando de los servicios a menos que sea estrictamente necesario para desarrollar funciones académicas.

Es preciso simplificar con la mayor premura posible nuestra asfixiante normativa interna. Punto.

Mantendremos una comunicación fluida y una comunicación permanente con el Consejo Social, órgano que consideramos debe ser el principal aliado de la Universidad en todos los frentes.

Nos proponemos analizar, siempre de acuerdo con los representantes estudiantiles, la posibilidad de poner en marcha un plan que permita ajustar el tiempo de estancia de los estudiantes a la duración teórica de sus estudios. No es razonable, ni socialmente admisible, que la mayoría de los estudiantes precise muchos años más de los que en teoría son necesarios para acabar sus estudios: algo no está funcionando, y nos va en ello mucho más que nuestro prestigio y la futura financiación. Somos conscientes de que se trata de un asunto delicado, pero hay que abordarlo, aunque también creemos que no debe llevarse a la práctica ninguna medida en este sentido que no cuente con la aprobación de la comunidad estudiantil.

Finalmente, manifestamos nuestro compromiso explícito en favor de la igualdad y de la inclusión. Y desarrollaremos todas las políticas que contribuyan a propiciarlas, especialmente allí donde los desequilibrios sean más patentes. Empezaremos por cumplir la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que ya es hora.

ESTUDIANTES Y VIDA UNIVERSITARIA: EL ALMA DE LA UNIVERSIDAD

Los estudiantes son el alma de la Universidad: sin su existencia y coparticipación la institución universitaria no sería factible. Por ello, su tránsito por la UDC debe convertirse en una experiencia positiva, aderezada con un buen nivel de responsabilidad y compromiso personal; para conseguirlo debemos dirigir todos nuestros esfuerzos a crear una Universidad pública de excelencia, potenciando las capacidades de nuestros estudiantes, escuchando atentamente sus propuestas y necesidades, y garantizando su acceso a la información y a la participación activa y democrática en el funcionamiento, el gobierno y la proyección exterior de la UDC.

La Constitución española de 1978 establece el carácter inclusivo de la educación como derecho de prestación específico y servicio esencial de la comunidad, que se desarrollará en condiciones de igualdad de oportunidades, asequible a todos sin distinciones de clase, y adaptado progresivamente a los cambios sociales; son principios que, como grupo, defendemos en el marco de nuestro proyecto de Universidad pública, abierta y plural.

La LOSU dedica, íntegramente, su Título VIII a cuestiones imbricadas con los derechos, reivindicaciones e inquietudes de los y las estudiantes, cuya participación en la vida universitaria y los órganos de gobierno de la Universidad debe reforzarse notablemente en esta nueva etapa, marcada por la aplicación de un nuevo marco normativo.

Nuestros objetivos:

En el marco de un programa solvente, dinámico y madurado en positivo, nuestros objetivos se dirigen a la excelencia en el trato al estudiante, el firme compromiso con una formación integral que facilite su desarrollo personal y profesional, la claridad y calidad en la información que les transmitimos y la eficacia en las gestiones burocráticas.

Nuestras propuestas:

- Creación de residencias universitarias públicas e impulso vida universitaria.
- Creación de un Consejo de Estudiantes. Aumentar la participación activa de los estudiantes en la UDC.
- Creación de la Casa del Estudiante y *Welcome Center*.
- Revitalizar la política de captación de estudiantes.
- Reforzar la movilidad nacional e internacional de estudiantes.
- Aportar información y apoyo al estudiante en el desarrollo de su formación integral.
- Inserción laboral y prácticas externas.
- Actividades de extensión universitaria y formación complementaria. Actualizar la oferta del *lifelong learning program*. Conciliar el aprendizaje con

- la vida laboral.
- Actividades deportivas, culturales y solidarias. Articular mecanismos de conciliación para alumnos/as que practican deportes a nivel de competición reglada.
- Mejorar los Sistemas de comunicación con los estudiantes.
- Potenciar la marca UDC y el sentimiento de pertenencia a la institución.

Desarrollo de nuestras propuestas y compromisos:

1. Creación de Residencias Universitarias Públicas

Sin duda, una residencia universitaria es mucho más que un lugar donde los estudiantes pueden alojarse y comer abonando un importe asequible. También es un espacio de convivencia, de interacción social, de comunicación e intercambio de ideas, de cultura y de reflexión, y el origen de redes de amistad y colaboración que perdurarán toda una vida.

Nuestro compromiso se circunscribe a la creación de nuevas residencias o, en su defecto, a un notable incremento de las plazas de alojamiento universitario público, explorando las posibilidades de adaptación de edificios cercanos o de nueva construcción que se puedan integrar en los Campus de Coruña y Ferrol.

En un momento crítico, por lo que respecta al derecho de acceso a una vivienda, los estudiantes se ven inmersos en serias dificultades para encontrar alojamiento. Las residencias públicas (Residencia Universitaria Ferrol y Residencia Universitaria de A Coruña "Elvira Bao", con 25 plazas y 118 plazas, respectivamente) no resuelven, en absoluto, el grave problema de alojamiento una institución pública con 17.177 estudiantes -curso académico 2022/2023- y mucho más de 500 visitantes anuales.

2. Creación de un Consejo de Estudiantes. Aumentar la participación activa de los estudiantes en la UDC.

La Constitución española configura un modelo de sistema educativo basado en la participación, en el que la figura del estudiante aparece como sujeto activo principal de su proceso de formación. Con la aprobación del Estatuto del Estudiante (Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre) la participación de los estudiantes adquirió nivel de pilar basilar de la política universitaria general.

Así, ante la necesidad de aumentar la implicación de los estudiantes en la vida universitaria, se crea el Consejo Nacional de Estudiantes, un órgano de deliberación, consulta y participación que cuenta con la presencia de estudiantes de todas las Universidades españolas públicas y privadas, estableciendo un canal directo de representación semejante al que tienen los Rectores y las Comunidades Autónomas a través del Consejo de Universidades y la Conferencia General de Política Universitaria.

Aunque constituye una propuesta que siempre hemos defendido, la aprobación de la LOSU nos permite proceder a crear un Consejo de Estudiantes que empodere al alumnado y consiga una participación efectiva en la vida de la Universidad y el diseño de políticas universitarias que contribuyan a la mejora de la institución y los miembros que la integran.

Es de acuciante necesidad asegurar una representación significativa, activa y participativa de los estudiantes en los órganos de gobierno y representación de la Universidad, así como en los procesos para su elección y, en particular, para la constitución del Consejo de Estudiantes de la Universidad de A Coruña; este debe convertirse en el órgano colegiado superior de representación y coordinación y sus miembros habrán de ser elegidos entre estudiantes de los distintos centros con el propósito de defender los intereses del estudiantado, velar por el cumplimiento y respeto de sus derechos y deberes, así como fomentar el asociacionismo y la participación de los estudiantes en la vida universitaria, entre otras.

3. Revitalizar la vida en los Campus tras la pandemia. Creación de la Casa del Estudiante y *Welcome Center*

Promover la participación de los estudiantes en actividades de representación y asociacionismo y creación de la Casa del Estudiante y *Welcome Center*, que sin duda favorecerán la cultura de pertenencia a la UDC y se convertirán en un lugar de reunión y ubicación centralizada de los servicios de apoyo, acogida e instalación de los estudiantes nacionales y extranjeros.

La Casa del Estudiante y Centro de Acogida *Welcome Center*, que acogerá diversas unidades administrativas, estará destinado a la recepción del alumnado entrante.

Estará integrado por:

- Una Oficina de Información General y Asistencia al Alojamiento
- Una Oficina de Apoyo a la Movilidad
- Una Unidad de Asistencia Médica y Psicológica
- Una Unidad de Igualdad y Diversidad
- Una Oficina de Atención y Orientación Laboral
- Espacios de trabajo y ocio autogestionados por los estudiantes.

4. Revitalizar la política de captación de estudiantes

En la actualidad, las instituciones universitarias se enfrentan a un notable incremento de la competitividad entre centros, extremo que exige redoblar, notablemente, las medidas de captación de alumnado, especialmente en una Universidad pública como la UDC.

Nuestros compromisos son:

- Captación de los mejores estudiantes: matrícula gratis y otros incentivos para los expedientes más destacados.

- Desplegar la UDC al exterior y articular una correcta política de marketing que permita transmitir a la sociedad, en su conjunto, los logros de sus docentes y investigadores como mecanismo para prestigiar la institución y captar nuevos estudiantes.
- Diseñar una correcta estrategia promocional para captar estudiantes y aumentar la presencia de la UDC en ferias internacionales e iberoamericanas.
- Revitalizar y dotar de eficacia a los convenios y programas de intercambio de estudiantes con el propósito de favorecer transferencias internacionales regulares y eficaces en el marco de programas revisados y serios.
- Optimizar los procesos de admisión de estudiantes extranjeros en máster y doctorado.
- Captación centralizada de alumnos/as extranjeros/as, especialmente para estudios de máster y doctorado.
- Incrementar la oferta de paquetes de asignaturas en inglés en los distintos centros.
- Organizar cursos de verano para estudiantes extranjeros, sumando a las actividades lingüísticas otras complementarias de carácter deportivo y cultural.
- Mejora de las actividades de la Semana Internacional en la UDC para promocionar los estudios de postgrado e intercambios nacionales e internacionales.

5. Reforzar la movilidad nacional e internacional de estudiantes

A nadie se le ocultan los beneficios y potencialidades de un intercambio nacional o internacional correctamente articulado, que implica abrirse a nuevas realidades y conocimientos, en un proceso de enriquecimiento mutuo que involucra al estudiante y al entorno de la institución académica en la que se encuadra.

Estamos ante una enriquecedora experiencia que permite crecer intelectual y personalmente, ampliar las perspectivas de formación y las posibilidades de inserción laboral, asegurando al estudiante una proyección de futuro más sólida.

No debemos centrar únicamente nuestros objetivos en los intercambios SICUE y ERASMUS, que seguiremos potenciando, sino que nuestros compromisos también deben centrarse en:

- Reformular y redefinir los programas de intercambio para tender a la reciprocidad y para conseguir que tanto nuestros estudiantes como los provenientes del extranjero participen en intercambios rigurosos en los que se respeten las formalidades académicas.

- Establecer, desarrollar y consolidar una Red de Movilidad Internacional que tenga como finalidad promover los intercambios de calidad, teniendo como origen o destino la UDC, a través de la firma de convenios bilaterales, especialmente con Universidades estadounidenses y latinoamericanas; y maximizando la participación de la UDC en programas de movilidad a nivel global, en colaboración con los órganos de gobierno con responsabilidades en las Relaciones Internacionales.
- Fortalecer los cursos de idiomas en el Centro de Lenguas con el propósito de fomentar la movilidad estudiantil y mejorar los resultados de la misma.
- Revisar la normativa de los programas de movilidad de estudiantes ERASMUS y SICUE para simplificarla en aquellos aspectos que pueda plantear problemas interpretativos.
- Incrementar la dotación de la Beca Erasmus.
- Favorecer el diálogo y la coordinación entre los profesores y tutores responsables de programas internacionales en los centros con vistas a la flexibilización de trámites administrativos y evitar duplicidades.
- Crear la figura de la mentoría para estudiantes de intercambio y dar reconocimiento académico a sus actividades.
- Recepción y desarrollo de visitas guiadas, actividades extraescolares y turismo interior que favorezcan la integración de estudiantes extranjeros.
- Reformular y mejorar la página web de movilidad para estudiantes nacionales o extranjeros para que puedan obtener la información precisa y encontrarla con mayor facilidad a los efectos de formalizar su intercambio.

6. Información y apoyo al estudiante en el desarrollo de su formación integral

Nuestros compromisos son:

- Desarrollar todas las medidas oportunas para evitar la desinformación del estudiante y la duplicidad de trámites en la administración.
- Desarrollar una amplia bolsa de vivienda (recepción de ofertas y demandas) fiscalizada por la UDC.
- Proporcionar información general, orientación, seguimiento y apoyo ante las consultas, preocupaciones o necesidades de nuestros estudiantes.
- Creación de la Oficina de Información General al Estudiante y Asistencia al Alojamiento con sede en la Casa del Estudiante.
- Incrementar y agilizar los procedimientos de trámites burocráticos por internet.

- Becas complementarias.
- Aportar información previa a la apertura del plazo de matrícula de los contenidos, metodología y sistemas de evaluación por materias.
- Incrementar los canales de diálogo y comunicación con los estudiantes, en general, y las asociaciones que les representan. Las asociaciones de antiguos alumnos/as deben colaborar activamente en el apoyo a los actuales estudiantes, a la incorporación laboral de los titulados, en la captación de nuevos alumnos/as y en la realización de actividades culturales o de interés social que promuevan la imagen de la Universidad.

7. Inserción laboral y prácticas externas

Nuestros compromisos son:

- Creación de la Oficina de Orientación Laboral y Prácticas Externas con sede en la Casa del Estudiante.
- Orientar profesionalmente a los estudiantes.
- Incrementar y ampliar las relaciones con instituciones públicas, empresas, sindicatos, asociaciones y entidades no gubernamentales con el propósito de establecer un sistema eficiente de gestión y tutela de las prácticas externas tanto curriculares como extracurriculares.
- Programas de contratos en prácticas con empresas que incluyan módulos de formación.
- Creación de gabinetes, laboratorios y clínicas en el seno de la UDC, abiertas a la comunidad universitaria y al público en general, que faciliten las prácticas de los alumnos/as de nuestra Universidad.
- Implementar programas de formación continua con criterios de calidad y sistemas de admisión flexibles que incluyan el reconocimiento de la formación o actividad laboral previa.
- Redactar un Plan sobre medidas de promoción de la cultura emprendedora e información sobre el autoempleo.

8. Actividades de extensión universitaria y formación complementaria. Actualizar la oferta del *lifelong learning program*. Conciliar el aprendizaje con la vida laboral.

Nuestros compromisos son:

- Incrementar presencia y visibilidad de la UDC en la sociedad.
- Ampliar y flexibilizar la oferta formativa complementaria, destinada a facilitar el acceso de los estudiantes a los conocimientos y capacidades requeridas para seguir con éxito sus estudios (cursos de idiomas, cursos de informática, cursos de técnicas de estudio, cursos de gestión del estrés, cursos de expresión oral y escrita).
- Establecer un programa sólido y estable de Cursos de Verano que trasladen una imagen de calidad de nuestra Universidad.
- Promover Seminarios, Jornadas, charlas y otras actividades para la comunidad universitaria y el público en general.
- Organizar Cursos de español, gallego y deporte para estudiantes extranjeros, uniendo a la formación lingüística, cultura y actividades deportivas.
- Becas de inscripción, alojamiento o manutención a los estudiantes que se matriculen en los Cursos de Verano de la UDC.
- Trabajar para la articulación de actividades de inmersión lingüística en inglés ("English Town") para estudiantes de la UDC y comunidad universitaria en general (docentes y PTGAS).
- Ofrecer cursos mejorados de idiomas para estudiantes y profesores.
- Potenciar el Centro de Linguas de la UDC para que responda a la necesidad real en el conocimiento de las lenguas extranjeras de la comunidad universitaria.
- Promover la evaluación externa de los conocimientos de alumnos del Centro de Linguas para la obtención de certificados con validez oficial a nivel nacional o internacional.
- Potenciar aquellos Centros de la UDC que por sus particulares características (como el INEF) puedan funcionar como motor de atracción de estudiantes extranjeros.

9. Actividades universitarias, deportivas, culturales y solidarias

Nuestros compromisos son:

- Impulsar la actividad de la Oficina de Cooperación Internacional y Voluntariado.
- Acreditar formalmente a los voluntarios y cooperantes.
- Expedir certificados que acrediten los servicios o prácticas prestadas en actividades de intervención social y voluntariado o APS.
- Crear instalaciones deportivas para los estudiantes del Campus de Ferrol.
- Otorgar reconocimiento académico a la participación en actividades universitarias solidarias de intervención social y de cooperación.
- Potenciar titulaciones (por ejemplo, Comunicación Audiovisual) para la revitalización de actividades culturales en el seno de la UDC (UDC Tv, Radio CUAC, redes sociales, etc.).
- Impulsar actividades culturales y deportivas como componentes de la formación integral del estudiante.
- Puesta en valor de espacios desaprovechados en la UDC.
- Desarrollo de redes y actividades interuniversitarias.

10. Servicios básicos al estudiante.

Nuestros compromisos son:

- Suprimir las barreras arquitectónicas en todos los edificios de la UDC para estudiantes con problemas de movilidad.
- Mediar y proponer mejoras para ofrecer servicios básicos de calidad (transporte público, cafeterías, reprografía, escuela infantil, etc.).
- Fomentar el uso de un transporte público de calidad en el marco del respeto y cuidado del medioambiente (campus sostenible). Para favorecerlo se procurará una mejora y ampliación sustancial de las líneas existentes, prestando especial atención a los campus que presentan un mayor déficit (Oza, INEF...).
- Negociar para mejorar las conexiones y frecuencias del transporte. Establecer vías de diálogo efectivas con los Ayuntamientos del área metropolitana de A Coruña para mejorar el transporte hacia los Campus universitarios. Lograr que se incrementen las frecuencias e itinerarios de transporte.

- Mejorar el servicio de transporte entre A Coruña y Ferrol.
- Revisar los contratos y pliegos técnicos de las cafeterías y comedores para homogeneizar la relación calidad-precio y ofertar menús vegetarianos y/o saludables.
- Incrementar los fondos de las bibliotecas, especialmente aquellos más demandados por el alumnado.
- Ampliar y adaptar, a las necesidades académicas de los estudiantes, el horario de todas las bibliotecas de la UDC en periodos de exámenes o no lectivos.
- Creación y ampliación de aulas de estudio y aulas de trabajo en grupo.
- Apertura de las aulas net en horario lectivo.
- Mejorar la cobertura WI-FI.
- Desarrollar UDC_go, una aplicación para estudiantes de la UDC que te da acceso a tu horario, correo electrónico, la biblioteca, Moodle, askUDC, etc.
- Reformular las vías de comunicación con los estudiantes. Filtrado de mensajes en Outlook.
- UDC TUYOS. Base de datos de exalumnos. *Alma Mater*.
- Creación de plataformas de medios/redes/streaming para estudiantes.

CALIDAD EN LA DOCENCIA

La UDC, como el resto de las Universidades de nuestro entorno, tuvo que trabajar activamente durante la última década en el proceso de convergencia al Espacio Europeo de Educación Superior, desplegando un gran abanico de actividades, desde los primeros Proyectos de Innovación Educativa hasta la elaboración de los Planes de Estudio de Grado y Máster. En la actualidad se han implantado un significativo número de títulos de grado y máster y en los próximos años nuestra Universidad deberá avanzar en la implantación y reformulación de títulos acorde con las demandas de la sociedad.

El cambio que supuso en el sistema universitario este escenario generó expectativas y nuevas oportunidades, aunque también temores, recelos y frustración, especialmente porque las medidas legislativas dictadas para su desarrollo no fueron acompañadas de las dotaciones presupuestarias necesarias, ni en medios humanos ni materiales, para abordar de forma efectiva y con rigor las transformaciones que implicaban.

Este proceso de integración no ha finalizado con la aprobación de los Planes de Estudios, sino que abarca todo el proceso de consolidación, adecuación y reforma para adaptarse a la realidad social en el que nuestra Universidad está inmersa. Por este motivo, se nos plantea la necesidad de realizar un trabajo amplio, a la vez que extraordinariamente importante, pues en los próximos años nos proponemos:

- Diseñar un proceso de seguimiento de los títulos de la UDC y de la adaptación de los estudiantes y de los profesores.
- Crear y dotar a los centros y departamentos de los instrumentos necesarios para conseguir los objetivos definidos en los diferentes Planes de Estudios.
- Demandar a las administraciones públicas los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos de las diferentes titulaciones.
- Garantizar una oferta formativa de calidad para todos los estudiantes, de modo que adquieran las adecuadas competencias académicas, profesionales y científicas, a la vez que fomente el espíritu crítico, el sentido ciudadano y el desarrollo y autonomía personales.

La excelencia universitaria es un compromiso por la calidad de los servicios de formación superior que prestamos a la sociedad. Esta dimensión social es una realidad que la UDC tiene presente (y pendiente) en muy distintos contextos, como, por ejemplo, la diversidad de titulaciones que se ofrece, la amplia oferta de plazas en las diferentes titulaciones, la aplicación de planes de calidad, la introducción de servicios de información y acogida a los estudiantes, o los planes de acción tutorial, entre otras iniciativas.

En esta vocación de servicio público de calidad que debe tener la UDC cabe enmarcar las actuaciones de ampliación y reestructuración de nuestra oferta, que habrá que acometer en los próximos años, a partir del estudio de las necesidades de nuestro entorno social y de la demanda de estudiantes, y del desarrollo de distintas estrategias de apoyo y seguimiento de los Planes de Estudios de las diferentes titulaciones.

Por otra parte, la filosofía que inspiraba el nuevo espacio europeo se circunscribía a que la formación superior estuviese integrada en un contexto más amplio dentro de los procesos de aprendizaje a lo largo de la vida, y que no fuese únicamente una etapa formativa intensa y de corta duración que finaliza con la obtención de una titulación universitaria. Así, además de las titulaciones formativas de grado y posgrado, consideramos esencial la promoción de la formación continua como una forma de aumentar el desarrollo personal y bienestar social, o de perfeccionamiento y actualización profesional.

De acuerdo con este espíritu, seguidamente exponemos nuestras propuestas diferenciando las de carácter general de las relacionadas con los programas de grado y de posgrado y las que afectan a la formación permanente.

Nuestras propuestas:

- Propuestas de carácter general.
- Propuestas relacionadas con los programas de Grado.
- Propuestas relacionadas con los programas de Posgrado.
- Propuestas relacionadas con la formación permanente.

Desarrollo de nuestras propuestas y compromisos:

1. Propuestas de carácter general

- Establecer las líneas generales de desarrollo estratégico de las titulaciones que conforman una oferta de la UDC adecuada a las necesidades de nuestro entorno y a la demanda de la sociedad.
- Revisar las normativas relativas al tamaño de los grupos, de acuerdo con las características de las titulaciones y las necesidades de los centros y sus instalaciones e infraestructuras.
- Analizar y cuantificar de modo adecuado el incremento de la carga docente del profesorado.
- Analizar y cuantificar la asignación ECTS y la carga real de trabajo del estudiante, y proponer mecanismos de coordinación docente para evitar la sobrecarga de tareas.
- Dar apoyo al profesorado en la implantación y el desarrollo de estrategias de innovación docente aplicadas a la enseñanza universitaria, ofreciendo formación específica.
- Incentivar el uso de metodologías docentes innovadoras.
- Fomentar la creación de equipos de innovación docente transversales, interdisciplinarios e intercentros.
- Difundir los proyectos de innovación docente para fomentar su uso y crear sinergias.
- Establecer mecanismos de reconocimiento de las buenas prácticas docentes.
- Establecer un programa de estímulo al rendimiento académico.
- Potenciar la docencia en lenguas de nuestro entorno europeo, principalmente inglés, con el fin de facilitar la movilidad.
- Ofrecer a nuestros estudiantes una formación integral que facilite su incorporación al mercado laboral y su desarrollo personal y profesional.
- Mejorar y ampliar las relaciones con las empresas y administraciones, con el fin de ofrecer una adecuada formación a nuestros estudiantes.
- Desarrollar políticas conducentes a combatir el abandono de los estudios

en algunas titulaciones.

- Fortalecer la oferta formativa en ámbitos estratégicos para la UDC.
- Diseñar instrumentos de recogida sistemática de opinión de los estudiantes, del profesorado y del personal técnico, de gestión y de administración y servicios.
- Fomentar la implantación de titulaciones conjuntas con Universidades extranjeras.
- Implantar un sistema sencillo, ágil y eficaz de garantía interna de calidad de las titulaciones de la UDC.
- Mejorar los equipos y recursos docentes de las aulas, bibliotecas y espacios docentes, con el fin de facilitar el uso de ordenadores y otros dispositivos portátiles.
- Incrementar la dotación bibliotecaria y asumir las nuevas necesidades de los usuarios de bibliotecas (ipods, tablets, etc.).
- Potenciar la participación del personal de bibliotecas como colaboradores en la enseñanza, toda vez que las competencias informacionales son nucleares en la UDC.
- Promover la creación de instrumentos de extensión social de soporte a la formación y la práctica profesional en las titulaciones que la requieren como parte de la formación docente universitaria.
- Garantizar la rendición de cuentas a la sociedad del rendimiento académico de nuestra Universidad.

2. Propuestas relacionadas con los programas de Grado

- Crear la figura del "Comisionado para las Ciencias de la Salud" con la misión de coordinar todos los asuntos del área de las Ciencias de la Salud de la UDC y su relación con otras administraciones públicas, instituciones sanitarias y Universidades de Galicia.
- Crear una Comisión general de seguimiento del proceso de implantación de los grados en los distintos ámbitos de conocimiento.
- Potenciar los instrumentos de información y apoyo al estudiante, como, por ejemplo, los planes de acción tutorial.
- Redactar un plan estratégico dirigido al Servicio de Bibliotecas, para optimizar nuestros recursos materiales y, especialmente, humanos.
- Facilitar la implantación de itinerarios y programaciones docentes flexibles para estudiantes que combinen sus estudios con actividades laborales o bien la realización de estudios de varias titulaciones.
- Adaptar la programación y condiciones de los estudios a la situación de estudiantes con problemas de dependencia consecuencia de una discapacidad.

- Garantizar un sistema sencillo, eficaz y ágil para la organización y gestión de las prácticas externas de las titulaciones de grado que las consideran.
- Garantizar la calidad de la docencia práctica de las titulaciones de ciencias de la salud según las necesidades de los centros, potenciando los acuerdos con organismos del sistema público sanitario.
- Estimular la realización de prácticas en el extranjero de los estudiantes de grado en el marco de convenios con empresas, Universidades, instituciones y organismos internacionales.
- Fortalecer las actuales becas de colaboración, de modo que los mejores alumnos puedan introducirse tempranamente en la investigación y colaborar en algunas actividades formativas.
- Hacer uso de la información del observatorio ocupacional y su interrelación con la oferta de grados de la UDC, con el fin de conocer las características, necesidades y expectativas del entorno social.
- Promover la implantación de titulaciones oficiales con itinerario abierto, mención dual o dobles titulaciones.

3. Propuestas relacionadas con los programas de Posgrado

La formación de posgrado se caracteriza no solamente por tratarse de formación avanzada, sino también por su flexibilidad, diversidad e internacionalización. Esta formación abarca tanto los títulos de posgrado oficiales como los propios y puede implicar la participación de otras Universidades en programas interuniversitarios, así como la de instituciones y entidades que formalizan su colaboración en este tipo de programas mediante convenios específicos. Se trata además de estudios con una gran capacidad de atracción a los estudiantes extranjeros.

Por otra parte, cabe destacar que los estudios de Máster tienen inherente una orientación predominante específica que puede ir desde la preparación para el ejercicio profesional o la formación para el desarrollo de una carrera investigadora, hasta el desarrollo personal y social.

Entre las iniciativas relacionadas con los estudios de posgrado que nos proponemos acometer destacan los siguientes compromisos:

- Evaluar la oferta de titulaciones actualmente existente y analizar su adecuación con las demandas de la sociedad y las líneas estratégicas de la UDC.
- Coordinar las titulaciones de grado y posgrado de la UDC, de forma que se ofrezca a los estudiantes los suficientes itinerarios de especialización profesional adecuados a nuestro entorno cultural, económico y social.

- Establecer mecanismos de reconocimiento al profesorado que participa en la gestión, coordinación y organización de estudios de máster.
- Establecer los instrumentos necesarios para una gestión sencilla, eficaz y ágil la oferta de los estudios de máster y doctorado, atendiendo a las características particulares de su demanda.
- Incrementar la visibilidad de la oferta de titulaciones de posgrado de la UDC.
- Promover el desarrollo de doctorados profesionalizantes e industriales ligados a empresas o instituciones.
- Fomentar los proyectos interuniversitarios y potenciar la oferta de titulaciones internacionales.

4. Propuestas relacionadas con la formación permanente

- Apoyar la realización de programas de reciclaje profesional y actualización de conocimientos, en colaboración con los colegios profesionales y otras instituciones empresariales y sindicales.
- Incrementar y diversificar, para el personal de la UDC, los programas de formación relacionados con su actividad profesional.
- Potenciar la oferta de enseñanza de idiomas a través del Centro de Linguas y promover el reconocimiento oficial de los estudios de idiomas cursados en la UDC.
- Fomentar las actividades y titulaciones de la Universidade Senior.
- Incrementar la visibilidad de la oferta de programas de especialización y las potencialidades de la UDC en la organización de nuevos programas de interés para la sociedad.

PROFESORADO

El professor/a de Universidad se distingue del de otras instituciones educativas, fundamentalmente, en que debe llevar a cabo de modo simultáneo una labor docente y una labor investigadora, en especial en el caso de los profesores en régimen de dedicación a tiempo completo.

Para la realización exitosa de ambas actividades, los profesores deben poder contar con el apoyo claro e inequívoco de la Universidad, y ésta exigirles la excelencia tanto de su actividad docente como investigadora.

Así, "docencia de calidad-investigación de calidad" están profundamente imbricadas: los profesores debemos comunicar a nuestros estudiantes los conocimientos más novedosos y punteros con el fin de dotarles de las mayores

competencias para su desarrollo profesional y personal.

Conocimiento y criterio deben ser los puntales de la docencia universitaria y no podemos —ni debemos— conformarnos con transmitir conocimiento: no olvidemos que los estudiantes que han empezado sus estudios en la Universidad en el presente curso desarrollarán su carrera profesional en los próximos cuarenta años: es obvio que ni tan siquiera podemos prever qué conocimientos podrán serles útiles en los próximos diez, pero sí podemos y debemos dotarles de espíritu crítico y formación en valores. En definitiva, de conocimiento crítico.

Los profesores jugamos un papel clave en este proceso. Pero las tareas de los profesores no son únicamente la docencia y la investigación; la gestión constituye también una actividad que puede correspondernos, con distinto grado de implicación, en determinados momentos de nuestro desarrollo profesional. Y todas estas actividades deben tener un justo reconocimiento al contabilizar la dedicación profesional y laboral del profesorado.

En este sentido, uno de los puntos clave que debe abordar nuestra Universidad y que nos proponemos acometer es una política integral del profesorado propia e independiente, esto es, ajustada a las características propias de nuestra Universidad y que no vaya detrás de los acontecimientos, que trascienda a los cambios de los equipos de gobierno y que no responda a criterios arbitrarios y volubles.

Los retos a los que debemos enfrentarnos y que constituirán nuestro foco de atención en lo relativo a la política de profesorado son:

- Las condiciones en que se imparte la docencia, en especial tras la puesta en marcha de las nuevas titulaciones. Así, los profesores de una determinada Área no valen para impartir docencia de otra: los profesores de Universidad no son como los profesores de los colegios de antaño que tan pronto enseñaban gramática como geometría. La especificidad de las materias hace imprescindible profesorado especializado, bien formado en los últimos conocimientos y en el uso de las tecnologías más avanzadas. Y en este ámbito es esencial seguir garantizando la libertad de cátedra del profesorado y que la formación universitaria no sea un marco absolutamente rígido.
- El relevo generacional que se va a producir en los próximos años es también un motivo de reflexión: la Universidad tiene que quedarse con los buenos profesores independientemente de su edad, incorporando a los jóvenes más valiosos de las promociones más recientes, pero también reteniendo a los mejores profesores que, por su larga trayectoria y experiencia, aporten las mejores cotas de calidad docente e investigadora a nuestra Universidad.

Nuestros compromisos y propuestas:

Los compromisos y las propuestas que nos proponemos desarrollar en el marco de esta política integral de profesorado son:

- Dar respuesta a las necesidades docentes reales de las titulaciones de la UDC y avanzar en las políticas de estabilización y promoción del profesorado, manteniendo la premisa de promocionar y atraer profesorado de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Impulsar una política de distribución equitativa y de equilibrio de los recursos docentes entre los centros y titulaciones.
- Estimular la capacidad docente e investigadora del profesorado.
- Revisar y flexibilizar la normativa de contratación del profesorado.
- Reducir la carga lectiva del profesorado mediante el establecimiento de un “plan de reconocimiento de las actividades del profesorado” en el que se integren y valoren todas sus actividades académicas: docentes, investigadoras, de transferencia de conocimiento y de tecnología, de gestión universitaria tanto académica como de gestión de la investigación, y de actividades realizadas en la Universidad Senior, como elemento esencial de nexo con la sociedad.
- Fomentar y facilitar la movilidad internacional, tanto con finalidad docente como investigadora.
- Reconocer y dignificar la figura del profesorado asociado, y estimular la implicación en la docencia universitaria de personas de reconocido prestigio profesional.
- Revisar y mejorar la política de sabáticos.
- Fortalecer las políticas que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Estimular y apoyar la participación del profesorado en la gestión universitaria, tanto académica como de la investigación.
- Articular una renovación de nuestra plantilla y un relevo generacional que incorpore los mejores talentos de las nuevas promociones pero que, a la vez, permita a nuestra Universidad conservar nuestros mejores activos más allá de las jubilaciones, lo que conlleva revisar y mejorar la política relativa al profesorado emérito y honorario.
- Fomentar la captación de talento internacional a través de programas de excelencia y su consolidación como parte de la plantilla de profesorado.
- Mantener los vínculos de la Universidad con el profesorado jubilado, que en la actualidad pierde toda relación con la institución a la que ha dedicado buena parte de su vida.

Todo lo anterior debemos enmarcarlo, claro está, en la actual situación social y económica en de nuestro país. Y aunque el contexto económico y presupuestario sea complejo, no por ello debemos dejar de plantearnos los problemas y buscar fórmulas imaginativas para resolverlos. Estas fórmulas vendrán del trabajo, del diálogo y del consenso con todos los miembros que formamos la comunidad universitaria.

- Asimismo, debemos avanzar hacia un profesorado altamente cualificado, motivado, que sepa transmitir los mejores y más novedosos conocimientos a unos estudiantes motivados y con ganas de aprender. La motivación debe ser la piedra angular de las titulaciones de la UDC.
- Los procesos de acreditación para las diferentes figuras de profesorado y los procesos de acceso a los cuerpos docentes universitarios han hecho más lenta la consolidación laboral de los profesores en plazas estables, aumentando la precariedad e incertidumbre que pesa sobre el profesorado. Esta lentitud en la estabilidad también provoca que buenos profesores “en potencia” abandonen antes una prometedora carrera universitaria. A su vez, los procesos de acreditación someten al profesorado, y en especial a los más jóvenes, a la consecución de una serie de méritos como si de una carrera de obstáculos se tratara, en muchos casos alejados de su normal actividad docente e investigadora.
- La lógica y sana ambición de promoción en la carrera profesional del profesor universitario debe ser alentada por la Universidad. Ello permitirá consolidar una plantilla con la mayor cualificación profesional y nivel salarial posible. En este sentido, la UDC debe tomar parte activa con el estímulo de las políticas de promoción del profesorado.
- La compleja actividad académica de los profesores, que aúna docencia, investigación, transferencia de conocimiento, transferencia de tecnología y gestión universitaria con diferentes grados de dedicación, da lugar a perfiles y trayectorias profesionales claramente diferenciadas. Asimismo, no hay que olvidar la cada vez más absorbente carga de trabajo relacionada con la gestión que también recae sobre el profesorado que lidera proyectos y contratos de investigación.

EXCELENCIA EN LA INVESTIGACIÓN

La investigación debe ser una prioridad fundamental dentro de la estrategia de la UDC, tanto para el abordaje de los retos nacionales y europeos, como para el abordaje de desafíos globales. La creciente complejidad del panorama de la investigación, la política de investigación, los programas y la financiación y, en particular, la investigación en el seno de la Unión Europea, justifica suficientemente la adopción de una política que preste más atención a la investigación colaborativa y sus estrategias de diseño de proyectos y buenas prácticas.

La UDC tiene un número alto de grupos de investigación, algunos de ellos de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional, que en conjunto tienen un gran potencial investigador y una demostrada capacidad para el desarrollo de investigación de calidad. Pese a esto, en los últimos años se puede constatar una disminución importante del peso específico de nuestra Universidad en el SUG (aumentando las distancias con las otras dos Universidades gallegas en captación de recursos en proyectos, contratos y becas) y, además, nuestra posición en los rankings de investigación y producción científica de calidad es manifiestamente mejorable.

Todo esto pone de manifiesto la imperiosa necesidad de revisar a fondo la política de I+D de la UDC para que llegue a proporcionar una infraestructura de apoyo que dé un verdadero soporte a sus investigadores, que fomente e incentive las actividades de I+D, que mejore la captación de recursos públicos y privados y que otorgue visibilidad al trabajo realizado.

La política de I+D de la UDC ha de favorecer la consolidación de un crecimiento sostenido a largo plazo que contribuya al desarrollo económico en general, y el de nuestro entorno en particular.

Nuestro objetivo

Incrementar la actividad investigadora de calidad, mejorando tanto sus resultados como el posicionamiento de nuestros grupos e investigadores, aumentando la visibilidad de su trabajo y potenciando la transferencia de conocimiento al sector productivo y a la sociedad.

Nuestra estrategia

Definición clara de una política de investigación de la UDC, estableciendo objetivos, prioridades y ámbitos de actuación y creando una hoja de ruta hacia los mismos.

Nuestras propuestas

- Reordenación de funciones en la gestión de I+D.
- Reducción de la sobrecarga burocrática y agilización de procedimientos.
- Introducción de nuevos servicios y mejora de los existentes
- Potenciación de la transferencia de conocimiento.

Desarrollo de nuestras propuestas y compromisos:

1. Reordenación de funciones en la gestión de I+D

Pretendemos reordenar las funciones de los distintos actores implicados en la

gestión de I+D en la UDC para ofrecer al usuario de los servicios un sistema de "ventanilla única" eficaz que permita agilizar las interacciones entre el investigador y la administración. Este tema implica la reorganización interna de toda la infraestructura de investigación, de forma que se ajuste a unos parámetros de calidad, eficiencia y servicio que redunden en la mejora de los mismos y en la simplificación y reducción de las tareas administrativas y de gestión. Este punto se traducirá en un mejor servicio al PDI y en una mejora en la organización de las tareas del PTGAS.

Nuestros compromisos:

- Analizar, redistribuir y coordinar las funciones de los Centros Tecnológicos de Investigación, la OTRI, la FUAC, el Servicio de Investigación y los demás actores implicados en la gestión de I+D en la UDC para optimizar los recursos humanos disponibles, evitar la duplicación de funciones, aumentar la eficacia y agilizar los trámites administrativos.
- Creación dentro de la oficina de investigación de un puesto de enlace con fundaciones y otros centros asociados a la Universidad, de manera que la tramitación de los diferentes proyectos y convocatorias se lleve a cabo a través de la entidad que sea más conveniente para la mejor ejecución del proyecto.
- Estudio de los convenios con las diferentes fundaciones o centros asociados a la Universidad de acuerdo con los criterios europeos, nacionales y autonómicos y su modificación, si se estima necesaria, de forma que no existan posibilidades de invalidación de proyectos por gestión inadecuada de los mismos.

2. Reducción de la sobrecarga burocrática y agilización de procedimientos

Una de las quejas más extendidas entre los investigadores es la excesiva burocratización inherente en este momento a la gestión de los proyectos, en parte originada en nuestra propia institución.

Nuestros compromisos:

- Establecer procedimientos ágiles para los diferentes trámites burocráticos que lleva consigo la gestión de los proyectos de investigación, y proporcionar un apoyo efectivo a los investigadores responsables de los proyectos con más medios humanos dedicados a la gestión.
- Agilizar la contratación de personal contratado con cargo a proyectos, tanto en tiempo como en lo predecible del gasto.
- Ajustar los plazos de forma que se puedan realizar gastos hasta el final del año y que esté incorporado el presupuesto de forma efectiva en los

primeros días del año siguiente.

- Facilitar la gestión de los proyectos de investigación introduciendo nuevas herramientas, como podría ser el uso de tarjetas de crédito para los proyectos y la gestión informática de la investigación.
- Capacitar a personal de administración y servicios en general, para la prestación de un apoyo profesional adecuado a la gestión de la investigación, mejorando sus habilidades y promoviendo eventos y jornadas que los sitúen en contextos motivadores y eficientes, debidamente incentivados, que permitan desarrollar y mejorar el conocimiento y adquirir la experiencia adecuada.

3. Introducción de nuevos servicios y mejora de los existentes

Han de introducirse nuevos servicios y mejoras en los existentes que ayuden a los investigadores y a los grupos a conseguir más proyectos y contratos, a mejorar su visibilidad y sus resultados, así como a la difusión y transferencia de los mismos.

Nuestros compromisos:

- Valorar y visualizar el trabajo y el esfuerzo de los investigadores mediante el desarrollo de un procedimiento más ágil y versátil para el registro de la Producción Científica de los grupos y de los investigadores.
- Proporcionar soporte a los investigadores de la UDC a través de la creación de un servicio de traducción/revisión de idioma o mediante el establecimiento de convenios que proporcionen este servicio con calidad, rapidez y a un coste razonable.
- Proporcionar un foro de información y asesoramiento permanente sobre programas, iniciativas y prácticas que sirvan de apoyo a los investigadores e investigadoras de la UDC por medio de un intercambio de ideas y experiencias exitosas y en desarrollo.
- Facilitar, a través del apoyo a investigadores y grupos de investigación, herramientas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de objetivos de investigación a través de los recursos y las acciones que supongan implicación efectiva en la gestión y colaboración con la investigación.
- Apoyar a los Grupos de Investigación e investigadores individuales para dar forma a la política de investigación mediante el desarrollo de documentos de posición para la Política Europea de Investigación, por medio de una mayor interacción con redes de investigación y partes interesadas nacionales o internacionales.
- Crear sinergias con Grupos de otras Universidades autonómicas o nacionales, para garantizar mejor la contribución de la UDC al cumplimiento de políticas asociadas a retos globales.
- Establecer políticas activas de investigación en la UDC que permitan el

reconocimiento y el apoyo a los grupos de investigación de excelencia, así como el asesoramiento personalizado a aquellos grupos o personas que hayan perdido capacidad de captación de fondos, o que estén en áreas de conocimiento con poca tradición en captación de fondos competitivos. Asimismo, deben favorecerse grupos emergentes en áreas y líneas de investigación que no estén aún presentes en la UDC, bien a través de grupos nuevos o bien mediante la estimulación activa de agrupaciones estratégicas de grupos ya existentes.

- Mejorar la captación de recursos económicos a nivel autonómico, nacional y europeo, de forma que los investigadores puedan ser asesorados y apoyados de forma efectiva en las actividades de redacción, entrega y posterior seguimiento de sus propuestas de investigación.
- Impulsar la investigación conjunta con el Hospital Universitario de A Coruña y los Institutos de investigación relacionados y, en general, con los hospitales universitarios gallegos.
- Desarrollar un plan de reinserción en las tareas de la investigación de las personas que por enfermedad, maternidad, dedicación a las tareas de gestión académica u otro motivo hayan interrumpido su investigación.
- Promover la formación y participación de expertos en reuniones temáticas clave para nuestra Universidad, lo que debe constituir un eje de actuación básico para orientar a investigadores no sólo en el papeleo y la burocracia compleja que supone participar en las convocatorias europeas, sino que también deberá abarcar la revisión de propuestas con principios orientadores de calidad, eficiencia en la gestión y perspectivas de éxito.

4. Potenciación de la transferencia de conocimiento

Es preciso potenciar la transferencia de conocimiento y las relaciones de I+D con empresas, organismos e instituciones, tanto a través del establecimiento de alianzas o asociaciones como de la realización de convenios y contratos específicos.

Nuestros compromisos:

- Potenciar relaciones de investigación con empresas y con centros tecnológicos, en especial con centros de referencia situados en Galicia, que nos permitan llevar a cabo agrupaciones estratégicas de investigación.
- Fomentar los convenios y contratos de I+D y de prestación de servicios, tanto con entidades públicas como privadas, no solo en los ámbitos científicos y tecnológicos, en donde ya vienen siendo habituales, sino también en los de las ciencias sociales y humanidades. La percepción de estas actividades como un mero medio de captación de recursos ha de ser superada para pasar a considerarlas y estructurarlas como una herramienta eficaz de transferencia de conocimiento.

- Crear un observatorio para el estudio de la demanda de conocimiento de empresas, instituciones, etc., que permita tener en cuenta el conocimiento derivado para estipular las líneas de potenciación necesarias en la UDC.
- Potenciar el Servicio de Publicaciones, que debe de constituirse en una herramienta que permita por un lado la transferencia de conocimiento a la sociedad, más allá del ámbito académico, y por la otra, un servicio de calidad que permita situar la marca UDC como de calidad.
- Promover las actividades de "spin-off" y las empresas de base tecnológica.
- Promover la participación de los investigadores de la UDC en contratos de investigación con empresas.
- Establecer un reglamento de dedicación del profesorado involucrado en las iniciativas antes señaladas, que se añada al ya existente, para que otras actividades de investigación repercutan en la carga docente de las diferentes figuras del profesorado.
- Impulsar el registro de software y de patentes de los grupos de investigación, mejorando la gestión, ofreciendo la asistencia técnica a lo largo del proceso, facilitando la prospectiva y garantizando las mejores condiciones de explotación.

Finalmente reseñar que la internacionalización es uno de los ejes de este programa y tiene una especial relevancia en el caso de la investigación, por lo que se resaltan aquí algunos de sus aspectos específicos:

- Favorecer la internacionalización de los grupos de investigación, además de apoyar iniciativas para la participación o el liderazgo en proyectos internacionales.
- Crear la figura del profesor visitante distinguido, que soporte estancias de investigadores de relevancia internacional (por ejemplo, a través de acuerdos con empresas), y apoyar económicamente las estancias de investigadores de la UDC en centros extranjeros.
- Impulsar la visibilidad de todos los grupos de investigación de la UDC a través de los diferentes canales y plataformas de comunicación actuales.

UNA UDC LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

La UDC como entidad de Derecho público, está obligada a promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Constitución española.

La rápida evolución del entorno social y la normativa nacional, a través de la aprobación de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, la emblemática Ley 15/2022, de 12

de julio y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como las Directivas que en el marco de la Unión Europea regulan aspectos trasacendentales sobre la materia, nos exigen respuestas rápidas y eficaces para abordar los desafíos que tenemos por delante en materia de igualdad, inclusión y compromiso social.

Las políticas que han de ponerse en marcha supondrán un radical avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social, tratando de aportar respuestas de carácter integral, en ámbitos tan diversos como la educación, la vivienda, la participación social, erradicando situaciones de acoso y discriminación para asegurar una convivencia universitaria en plena libertad. Y todo ello, a través del diálogo como un instrumento para una buena gobernanza, donde la toma de decisiones es consensuada y corresponsable.

1.1. Aplicación integral de la normativa sobre igualdad

La UDC será una Universidad ejemplar en el cumplimiento estricto de las normas en materia de igualdad.

Nuestros compromisos:

- Llevaremos a cabo una política contundente de defensa y promoción de la igualdad y de lucha contra la discriminación y/o acoso.
- Con carácter inmediato se emitirá una resolución rectoral con instrucciones para que todos los órganos de la UDC, a todos los niveles, cumplan las obligaciones impuestas por la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Desarrollar la Ley de Convivencia Universitaria, en particular, mediante la elaboración y aprobación de Normas de Convivencia y la creación de una Comisión de Convivencia.

1.2. Medidas y acciones de defensa de la igualdad y de lucha contra la discriminación y el acoso

Los órganos de gobierno competentes serán los responsables de impulsar una política de defensa y promoción de la igualdad y fomentar nuevas formas de abordar los desafíos actuales.

A través de medidas y acciones concretas, se busca garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios, así como promover proyectos e iniciativas que generen un impacto positivo en la sociedad.

El órgano de gobierno con competencias en esta materia se posicionará como un motor de cambio, trabajando de manera activa para crear un entorno inclusivo y promover la igualdad de oportunidades. Asimismo, se encargará de armonizar la

labor del resto del equipo y de dirigir las tareas transversales que competen a más de uno de ellos, apoyando la labor de gobernanza del equipo rectoral y, de forma bidireccional, con los departamentos, los centros y los institutos universitarios en materia de política institucional de igualdad y no discriminación.

La nueva Ley de Educación (LOSU), ya desde el preámbulo, incide en la necesidad de una Universidad más inclusiva y con clara vocación de innovación social. En consecuencia, se establecen requisitos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, como los planes de igualdad, la eliminación de la brecha salarial y cualquier forma de acoso.

La Universidad, como principal generadora y difusora de conocimiento, tiene la misión de servir a la sociedad, contribuir al desarrollo social y económico sostenible, promover una sociedad inclusiva y diversa comprometida con los derechos de los grupos más vulnerables, y alzarse como espacio de libertad y debate entre diferentes perspectivas culturales, sin jerarquías, fomentando el desarrollo personal.

La innovación social se considera actualmente un elemento importante para abordar los desafíos y dificultades a los que se enfrenta la sociedad europea. Algunos de estos retos incluyen la escasez de recursos, la degradación del medio ambiente, los cambios demográficos como la disminución de la tasa de natalidad, el crecimiento de la población de personas mayores dependientes, los altos niveles de inmigración, los costos de atención médica, la exclusión social y la violación de los derechos humanos.

Durante las últimas décadas, las Universidades han comprendido su responsabilidad de compartir conocimientos y recursos con la comunidad para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, según las declaraciones internacionales de la UNESCO (1998-2009) sobre Educación Superior. En este sentido, las Universidades tienen la capacidad y la obligación de utilizar sus recursos no solo para transmitir conocimiento, sino también generar valor socioeconómico a través de la transferencia de sus resultados de enseñanza e investigación. Sin embargo, en la UDC la innovación social no ha recibido la atención que merece.

La innovación social aplicada al ámbito investigador tiene efectos importantes. En primera instancia, mejora el impacto de la investigación universitaria en las comunidades, lo que resulta en investigaciones relevantes para los problemas sociales y ecológicos de esas comunidades. En segundo lugar, promueve la investigación interdisciplinaria. En otras palabras, una estrategia de innovación social en la Universidad se enfoca en generar conocimiento para el cambio social y ecológico, que a menudo es pasado por alto en las estrategias de transferencia de conocimiento con fines comerciales. No perdamos de vista que esta estrategia abre la posibilidad de crear "negocios sociales" a través de spin-offs desde la Universidad.

En relación a la propia institución, la innovación social plantea una cultura que aprecie el aprendizaje a través de los errores y un sistema que fomente la participación en la toma de decisiones dentro de la Universidad. Cuando se introduce la innovación social en las instituciones de educación superior, los incentivos se

modifican para centrarse en la formación de estudiantes que posean las habilidades necesarias para generar cambios en su entorno.

La incorporación de las mujeres tanto a los estudios universitarios como a la carrera docente e investigadora se ha llevado en condiciones desiguales y con muchos más obstáculos y dificultades que los que se imponen a sus compañeros varones. Las mujeres representan una minoría dentro del colectivo de personal docente e investigador (sobre todo en los niveles más altos de la carrera académica) y aún están menos presentes en los cargos de gestión de la Universidad, que continúan siendo ejercidos en gran mayoría por profesores.

La igualdad de género debe ser integrada en los tres pilares fundamentales de las Universidades: docencia, investigación y gestión. En lo que respecta a la docencia, se han dado avances significativos para promover la enseñanza e investigación sobre la igualdad, como se establece en el artículo 25 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), se han contabilizado hasta 38 titulaciones oficiales relacionadas con la igualdad, el género y la mujer. En cuanto a la investigación, el programa marco de investigación e innovación (I+D+i) de la Unión Europea para el período 2021-2027, Horizonte Europa, ha fortalecido la dimensión de género en los programas de investigación. Los planes de igualdad son ahora un criterio de elegibilidad para los proyectos financiados, y las Universidades deben cumplir con ellos para poder optar a fondos europeos que subvencionen investigaciones.

En los últimos años, se han unido esfuerzos para difundir información básica sobre investigación y género desde todas las instancias e instituciones. Además, se ha hecho hincapié en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el seguimiento y evaluación de las investigaciones.

La falta de representación de las mujeres en los cargos de toma de decisiones en las Universidades es una manifestación de la segregación vertical que aún persiste en cuanto a los puestos ocupados por hombres y mujeres. Es importante promover la igualdad de oportunidades en las carreras universitarias, incluso a través de acciones afirmativas, y, sin atisbo de duda, la implementación de estructuras de igualdad de género en las Universidades está facilitando la adopción de políticas en esta dirección.

En el marco de esta firme política de igualdad y de lucha contra toda forma de discriminación y acoso, se crearán acciones y ayudas que fomentarán, divulgarán y fortalecerán la cultura de la igualdad entre toda la comunidad universitaria.

Nuestros compromisos:

- Diseñar y aprobar un nuevo Plan Estratégico de Igualdad y Diversidad.
- Desarrollar un Plan de Convivencia que asegure la ausencia de discriminación o exclusión en el marco de un análisis de las necesidades relacionadas con la

diversidad sociocultural, económica, religiosa, étnica, así como de orientación sexual y/o identidad de género y fiscalizar su nivel de cumplimiento efectivo.

- Articular medidas de atención a la diversidad funcional y discapacidad que permitan asegurar una accesibilidad universal en todas las instalaciones y titulaciones.
- Diseñar y aprobar un Plan General de atención a las necesidades de las personas LGTBI+.
- Articular medidas transversales para asegurar la igualdad de género y un plan de actuación ante el acoso sexual y/o sexista que se ajusten a la normativa estatal y comunitaria.
- Gobernanza en perspectiva de género. Evaluar y analizar las brechas de género persistentes poniendo en marcha medidas que contribuyan a su eliminación.
- Creación de reconocimientos específicos para Tesis Doctorales, TFM y TFG que aborden cuestiones imbricadas con la igualdad y no discriminación.
- Visibilizar los estudios sobre igualdad, así como las acciones encaminadas a fomentarla.
- Realización de cursos para PDI y PTGAS que incorporen medidas de género.
- Fomentar políticas de conciliación y corresponsabilidad.
- Dotar de personal suficiente las unidades de igualdad para poder atender y orientar adecuadamente a las víctimas.
- Dotación de atención psicológica a las víctimas de acoso.

MAYOR PRESENCIA INSTITUCIONAL Y CONEXIÓN CON EL ENTORNO

No es posible aceptar que la Universidad esté aislada de su entorno, de espaldas a la sociedad a la que se debe e invisible para el contexto en que está inmersa: el ámbito universitario ha sido siempre cuna de ideas, proyectos y alternativas que se instalan en la sociedad y se imbrican con los distintos estamentos e instituciones que la forman. Tampoco es comprensible una Universidad desinformada de sí misma, cuyos componentes desconozcan las potencialidades y el buen hacer de sus colegas, lo que inevitablemente imposibilita el diálogo, las sinergias necesarias para el desarrollo y, en último término, la excelencia que debe ser exportada.

Nuestros objetivos:

- La integración de toda la Universidad en el entorno económico y social, atendiendo a la potenciación de las relaciones con otras Universidades e instituciones.

- Dirigir y coordinar la comunicación de la Universidad para difundir y consolidar la visibilidad interna y externa, potenciando la imagen de marca UDC.

En resumen, pretendemos desplegar la Universidad hacia la sociedad.

Nuestra estrategia:

Dotar a la UDC de los instrumentos apropiados para potenciar su visibilidad y marcar unas pautas y objetivos claros para lograrlo, organizados alrededor de las líneas maestras que representan nuestras propuestas.

Nuestras propuestas:

- Incremento de las relaciones internas y externas de la Universidad.
- Incremento en el intercambio científico y cultural.
- Incremento de las relaciones personales.
- Incremento de la comunicación y de la visibilidad.

1. Incremento de las relaciones internas y externas de la Universidad

Debemos incrementar las relaciones de la Universidad con los diversos organismos internos y externos, mejorando las ya existentes y estableciendo otras nuevas.

Nuestros compromisos:

- Establecer y mantener de forma efectiva para la UDC las relaciones externas con otras Universidades y organismos públicos de investigación.
- Mantener una línea constante de diálogo y colaboración con las instituciones locales, provinciales, autonómicas y nacionales y, de forma muy especial, con los ayuntamientos de A Coruña y Ferrol, con la Diputación de A Coruña y con la Xunta de Galicia.
- Establecer un canal de comunicación directo y efectivo con el Consello Social.
- Mantener una relación constante con la Fundación de la UDC.

2. Incremento en el intercambio científico y cultural

La relación con el entorno social ha de ser bidireccional; es por ello necesario articular todos los instrumentos necesarios que garanticen un flujo de información y de difusión de conocimiento de la Universidad hacia el exterior y un retorno equivalente de lo que la sociedad nos ofrece.

Nuestros compromisos:

- Crear el Observatorio de la Ciencia y la Cultura (ObCC), un nuevo instrumento para que las actividades universitarias lleguen a nuestro ámbito más inmediato (centros de enseñanza, asociaciones, sociedades, academias, museos...) y para que la propia Universidad se beneficie de la actividad del entorno en que se encuentra inmersa.
- Garantizar que el ObCC se estructure como un puente para agitar la vida científica y cultural de A Coruña, Ferrol y, en general, de Galicia a través actividades programadas con personalidades de renombre mundial.
- Convertir a la UDC en un hub de diseño y de la cultura creando sinergias con las grandes fundaciones e industrias especializadas, en el ámbito de la moda, de la tecnología, del audiovisual, etc.
- Potenciar la divulgación científica a la sociedad, pues entendemos que la ciencia ha de ser accesible al ciudadano y que incrementar la presencia social del científico también ha de formar parte de la labor universitaria.
- Establecer relaciones de cooperación con el Museo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Promover espacios de discusión entre diversas instituciones, organizaciones no gubernamentales y departamentos universitarios para afrontar conjuntamente el reto de la sostenibilidad.
- Poner en valor nuestras bibliotecas ante una sociedad que ignora el más de un millón de volúmenes que atesoran.
- Potenciar las jornadas de puertas abiertas y las visitas a la UDC.
- Potenciar los ciclos de conferencias y actividades divulgativas para los centros de secundaria y bachillerato, y las jornadas de orientación universitaria.

3. Incremento de las relaciones personales

El mejor activo de la Universidad son sus estudiantes. En nuestra idea de política universitaria es incomprensible que el esfuerzo empleado en formar durante años a los mejores alumnos y el largo período de convivencia necesario para hacerlo, durante el cual se establece un fuerte vínculo entre la institución y sus futuros egresados, simplemente desaparezca al finalizar los estudios.

Nuestros compromisos:

- Involucrar a los antiguos alumnos en los planes de responsabilidad científica, académica, social e institucional de la UDC.
- Articular un sistema de seguimiento y colaboración en la vida universitaria de nuestros egresados.

4. Incremento de la comunicación y de la visibilidad

Un objetivo fundamental de nuestra política de Gobierno se centra en aumentar la presencia social de la UDC, resaltando su carácter único y las virtudes y potencialidades de nuestra institución.

Nuestros compromisos:

- Crear la Oficina de Relaciones con los Medios (ORMedia) que será el enlace entre la Universidad y los medios de comunicación a nivel local, nacional e internacional.
- Elaborar y desarrollar un innovador Plan Estratégico de Comunicación, que guíe la comunicación interna y externa de la UDC.
- Ayudar a los miembros de la comunidad universitaria a difundir información sobre las investigaciones más importantes, publicaciones, avances culturales y científicos y cualquier otra actividad que surja dentro de la Universidad y se considere de relevancia para el público general.
- Proporcionar a los Centros y Departamentos asesoramiento de comunicación estratégica y planificación.
- Atraer a buenos estudiantes, profesores y gestores, estableciendo un entorno académico creativo y estimulante, donde puedan aportar lo mejor de sí mismos, y que ayude a retenerlos.
- Aumentar la visibilidad de la UDC y sus potencialidades impulsando y dignificando la imagen de marca UDC.
- Desarrollar y potenciar el marketing y la implantación social de nuestra entidad corporativa.
- Garantizar la presencia de la UDC en los medios; las campañas de publicidad, la utilización de las redes sociales y el empleo de una web dinámica, útil y accesible, serán puntos cardinales en este empeño.
- Elaborar una Guía de expertos que estará disponible para potenciar la relación entre los miembros de la comunidad universitaria y para facilitar a los medios el contacto con especialistas de nuestra institución en los temas de actualidad que en un momento dado se quieran abordar.
- Establecer un portal que facilite la conexión de la UDC fundamentalmente con los medios y, en general, con todos aquellos estamentos que quieran obtener información sobre la UDC, sus características y miembros.
- Creación de la Unidad de Diseño Gráfico, directamente entroncada con las funciones de visibilidad Institucional y encargada de producir una amplia variedad de material de alta calidad visual destinado para la impresión o presentación electrónica. Este material estará disponible para los Centros y Departamentos de la UDC y se utilizará específicamente para la

diseminación de las actividades universitarias.

- Coordinación con los Centros en lo que se refiere al funcionamiento y uso de las pantallas electrónicas, de modo que resulten un instrumento válido de información a la comunidad universitaria.

HACIA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD: LA UDC COMO ACTRIZ GLOBAL

El futuro y la posición que una Universidad ocupa en la sociedad depende de su capacidad de internacionalización. No cabe duda de que la UDC ha dado desde su creación algunos pasos en la puesta en marcha de actividades internacionales, que se desarrollaron de forma fragmentada y cuyo único objetivo perceptible era el de incrementar el número de actividades, sin que se percibiese una estrategia de globalización que fortaleciera y consolidara una política efectiva de internacionalización.

Hoy existen múltiples circunstancias que exigen la adopción de una política estructural. El mundo está interconectado y las fronteras cada vez son más permeables a los distintos flujos de capitales, personas y cooperación; lamentablemente, también lo son a los problemas sociales y ambientales, que sobrepasan las fronteras locales. Ello requiere estrategias globales de comunicación y líneas de investigación para todas las regiones del mundo, lo que conlleva la necesidad de realizar un esfuerzo de planificación estratégica que permita:

Evaluar y conocer los recursos con los que contamos.

Analizar el impacto de los *rankings* universitarios nacionales e internacionales.

Definir retos y objetivos globales.

Unir esfuerzos junto a otras instituciones que ocupan posiciones de liderazgo social y económico.

Plantear líneas de acción conjuntas en el marco de una Comisión para la Internacionalización de la Universidad que debería coordinar sus actuaciones con el Consello Social de la Universidad y con los diferentes órganos de gobierno de la Universidad.

La UDC necesita definir sus ámbitos estratégicos, incrementar sus recursos en el plano global e integrarse en redes internacionales de investigación, fortaleciendo así sus propias redes. Precisa, pues, de una actuación estratégica centrada en eliminar los obstáculos que dificulten esta integración y promover programas que potencien la colaboración y la globalización.

Nuestro objetivo:

Toda la comunidad universitaria de la UDC debe tener la oportunidad de desarrollar sus actividades en un ambiente de internacionalización de conocimientos y abordaje de intercambios de conocimiento sin fronteras. Este ambiente debe crearse en base a una política estructural adecuada que considere las capacidades de formación e investigación actuales y a las expectativas de las tecnologías de la información y la comunicación.

Nuestra estrategia:

Asumimos este reto con firmeza y proponemos un planteamiento basado en la Implantación de la Estrategia "UDC global" como marco facilitador y de apoyo a toda la comunidad universitaria (estudiantes, PDI, PTGAS), para el impulso y el desarrollo de actividades y proyectos que despierten el liderazgo internacional de la UDC. La Estrategia "UDC global" se concreta en las siguientes propuestas.

Nuestras propuestas:

- Adaptación de las titulaciones y actualización del profesorado.
- La expansión del conocimiento.
- Un mayor esfuerzo en la investigación internacional.

1. Adaptación de las titulaciones y actualización del profesorado

Internacionalizar la Universidad significa no sólo captar más estudiantes extranjeros, o enviar a los nuestros a otras Universidades, sino crear las condiciones para que la integración entre ellos se produzca y constituya una ventaja real, fruto de esta interacción. Además, significa internacionalizar el currículo del que la institución es responsable. Los fenómenos sociales, culturales, políticos y económicos ya no pueden analizarse de manera aislada pues tienen lugar en un contexto global. Esto ha de reflejarse en la formación que imparte la institución, adaptándose a la interdependencia de bloques geoestratégicos y formando a sus estudiantes con una conciencia transcultural e internacional.

Los currículos académicos precisan enfoques globales y su adaptación a la política de bloques interconectados. Nuestros estudiantes, profesores e investigadores requieren una formación que los capacite para actuar a nivel internacional, tanto en los retos personales como en los retos públicos que hayan de asumir. Ello implica adquirir el dominio de las habilidades necesarias para comprender los problemas de otros países y culturas desde distintas perspectivas.

En Europa, más de 140.000 estudiantes se desplazan cada año en el programa *Erasmus*, en el que participan más de 2.200 Universidades. Los beneficios de estudiar una parte de la carrera en una Universidad extranjera han sido ampliamente descritos, en relación con el mayor entendimiento de los problemas globales, mejora de la tolerancia e integración global. Un cierto número de profesores, mucho más reducido, utiliza también programas *Erasmus* para intercambiar enseñanzas en las distintas Universidades europeas. Por último, apenas algunos miembros del personal de administración y servicios mantienen intercambios con colegas europeos. Los planteamientos actuales de gestión de la docencia e investigación desde una perspectiva internacional requieren una mayor participación de todos estos sectores en los respectivos programas de intercambio.

Nuestros compromisos:

- Aprobación de la Estrategia de Internacionalización "UDC global": Elaboración en consulta abierta con la comunidad universitaria y con entidades públicas y privadas interesadas
- Creación de programas de enseñanza en inglés adaptados a grados y doctorados, coordinado con los vicerrectorados afectados.
- Potenciación de aquellas capacidades características de la UDC que puedan atraer a estudiantes y/o profesorado de otros países.
- Definición de líneas locales de docencia e investigación estratégica de interés internacional, y políticas de apoyo a su difusión y expansión.
- Potenciación de la movilidad internacional.
- Creación de un programa de profesores visitantes distinguidos para potenciar las labores docentes e investigadoras de la UDC.

2. La expansión del conocimiento

Los países europeos con más proyección, entre los que se incluye España, están en mejores condiciones para impulsar políticas de bloques en el intercambio de conocimientos. La herramienta básica de la comunicación humana, el idioma, es la base de esas políticas. En el caso español, las Universidades no se deben reducir a intercambios únicamente europeos, sino extenderse a otras latitudes, singularmente a América Latina y el Caribe. En el caso particular de Galicia, aún se debe llegar más lejos, pensando en Iberoamérica en su conjunto y en los países del área lusófona. Todo ello sin descartar nuestra futura inmersión en los países emergentes del continente asiático (China, India) y del *Sur global* en general.

España, y más concretamente Galicia, se debe posicionar como nodo de conmutación de conocimientos entre la Unión Europea, Iberoamérica y la lusofonía. La existencia de la Eurorregión Galicia-Norte de Portugal, con status oficial en la Unión Europea, facilita las acciones de proyección en bloque de una manera extraordinaria que se debe aprovechar.

Nuestros compromisos:

- Creación de la Alianza Estratégica Iberoamericana (AEI) para la transformación de la UDC en un referente internacional de las relaciones con Iberoamérica concretado en a.) la creación del Foro Académico GaliciAmérica, para potenciar los vínculos y la creación de redes entre Galicia y América Latina y el Caribe a través de la UDC, mediante la organización de actividades docentes de especialización, con ediciones en la UDC y en América, y b) el impulso de alianzas estratégicas en Iberoamérica, priorizando Universidades y organizaciones internacionales.
- Creación de la Unidad de Apoyo a la Internacionalización (UAI) integrada en la ORI con el fin de llevar a cabo las funciones de rastreo, información y asesoramiento a toda la comunidad universitaria (estudiantes, PDI y PTGAS) para concurrir a convocatorias y acciones de movilidad, y la facilitación de los procesos de solicitud y tramitación.
- Maximizar la presencia estratégica de la UDC en foros, asociaciones y redes universitarias internacionales, priorizando las áreas geográficas estratégicas.

3. Un mayor esfuerzo en la investigación internacional

La investigación conjunta que llevan a cabo Universidades de distintos países no es algo nuevo. En Europa los distintos Programas Marco de Investigación y Desarrollo han promovido contundentes resultados de investigación. De ellos se han generado vínculos entre los investigadores europeos y de países iberoamericanos, especialmente Brasil y México, cuyas instituciones y Universidades se distinguen por su presencia en consorcios receptores de subvenciones de la Comisión Europea.

Para integrarse en el ámbito de la investigación internacional, las Universidades gallegas han hecho esfuerzos de distinta intensidad y, en consecuencia, con diferentes resultados. La UDC debe mejorar sus resultados, para lo que precisa dotarse de las infraestructuras necesarias, locales o europeas, que permitan el cumplimiento de sus objetivos.

Se precisa, pues, reforzar las capacidades institucionales de la UDC, en forma de una verdadera apuesta por la promoción de la investigación de calidad, la innovación y el apoyo a los consorcios entre Universidades, centros de investigación, agentes sociales y económicos. Este refuerzo debe incluir un

programa específico de capacitación y promoción de habilidades para la captación de recursos de la Comisión Europea. Ello requiere definir las líneas de investigación estratégica que pueden ser de interés internacional y diseñar políticas de apoyo adecuadas.

Nuestros compromisos:

- Creación del Consejo Asesor de Internacionalización UDC – Galicia (CAI) integrado por entidades públicas y privadas gallegas con la función de asesoramiento e impulso de la internacionalización a través de las relaciones interinstitucionales y con los sectores productivos.
- Creación del Instituto Universitario de Estudios Internacionales (IUEI), con carácter multidisciplinar, funciones de docencia, investigación y transferencia, y dotado de una Oficina de Apoyo a Convocatorias Internacionales (OACI) para crear alianzas específicas de investigadores para concurrir a convocatorias internacionales y procesos de licitación internacional y para facilitar de los procesos de solicitud y tramitación, favoreciendo la internacionalización de grupos e investigadores, contribuyendo a su liderazgo internacional.
- Refuerzo de la Oficina de Relaciones Internacionales de la Universidad, en donde se prestará especial atención a la consolidación y profesionalización de la plantilla y a la capacitación y formación del personal adscrito.
- Promoción de redes de investigación transnacionales, con especial énfasis en países de los entornos europeo e iberoamericano, y en centros de excelencia internacional.
- Desarrollo de acciones de integración con otras Universidades nacionales y eurorregionales en consorcios estratégicos de investigación e innovación, así como en organizaciones científicas internacionales.
- Facilitación de la búsqueda de socios para formar parte de consorcios en torno a proyectos de investigación internacional promovidos desde la UDC.
- Impulso, capacitación y desarrollo de habilidades para la participación en convocatorias específicas de la UE.
- Acción concertada con otras Universidades que permita la presencia permanente en Bruselas de representantes de apoyo a la investigación, desarrollo e innovación ante la Comisión Europea.
- Establecimiento de la Estrategia Talento Gallego Global (TGG) de impulso y fortalecimiento del acervo internacional de miembros UDC, para a) la promoción internacional de los estudiantes, a través de la Unidad de Apoyo a la Internacionalización para la facilitación de los procesos de solicitud y tramitación, b) el posicionamiento internacional de egresados: creación de un programa específico de becas internacionales y estableciendo convenios de prácticas internacionales tanto en entidades nacionales como internacionales, c) el posicionamiento internacional de docentes e investigadores con el apoyo específico a perfiles de vocación internacional

priorizando su proyección en Universidades e instituciones internacionales de primer nivel, y el impulso de eventos internacionales estratégicos dirigidos por miembros UDC, d) la integración del talento gallego en el exterior con la creación de programas específicos de participación en programas UDC dirigidos a la incorporación de talento gallego trabajando en el exterior, y e) la incorporación de talento internacional a la UDC con la creación de programas específicos de participación de profesionales internacionales relevantes en programas UDC.

- Fortalecimiento de la UDC como actriz de cooperación internacional para el desarrollo con acciones como a) el incremento de las capacidades de la Oficina de Cooperación y Voluntariado, para potenciar su función de velar por el cumplimiento de los ODS y la Agenda 2030 en la acción interna e internacional de la UDC a través del establecimiento de acciones concretas, y b) la suscripción de acuerdos con entidades nacionales e internacionales para el establecimiento de programas de formación y de prácticas de cooperación para el desarrollo.

UN COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

La UDC, al igual que todas las instituciones responsables de la educación superior, juega un papel clave en los próximos años para abordar propuestas y generar nuevos conocimientos que permitan actuar frente a la actual crisis social y ambiental en la que estamos inmersos. En este sentido, es de resaltar el papel que la Educación y la Investigación juegan informando, promoviendo e implementando desarrollo sostenible y responsable tanto en el plano global como en el local.

De acuerdo con Naciones Unidas, la educación es un derecho humano y un agente primario de transformación hacia el desarrollo sostenible, y las Universidades tienen la misión de impregnar con este concepto holístico todas las áreas en las que se desarrolla el conocimiento y su propia actividad gestora. La sostenibilidad ha llegado a jugar un papel tal que configura hoy un amplio espectro de acciones a desarrollar desde las Universidades.

Nuestro objetivo

En este contexto, el compromiso de la UDC con la reducción del impacto del cambio climático es ineludible. Como institución de educación superior somos conscientes de la necesidad de adaptar nuestras estrategias y acciones para acomodar la resiliencia que se requiere para adaptar progresivamente las condiciones físicas, sociales, políticas y económicas, al diseño de un futuro más sostenible. Somos conscientes también de la responsabilidad y de la obligación que tenemos de proporcionar los recursos necesarios que permitan la implicación no sólo de las ciencias naturales, sino también de las ciencias sociales, las humanidades, y las áreas científicas más tecnológicas, así como de la industria y de la comunidad local en un proyecto común que promueva conciencia y acción

efectiva y responsable con las cuestiones de la sostenibilidad global.

Nuestras propuestas

- Una acción conjunta para frenar el impacto del cambio climático.
- Un consumo ético y responsable.
- Abrir el debate a la sociedad.
- Buena gobernanza y desarrollo estratégico sostenible.
- Reducir nuestra huella ecológica.

1. Una acción conjunta para frenar el impacto del cambio climático

La UDC debe dotarse de una estrategia más efectiva en la utilización de los recursos energéticos y la gestión de sus residuos. Pero también debe crear un espacio de decisión conjunta con las instituciones locales y las empresas responsables, que conduzca a la dotación de un sistema de transporte más sostenible.

Ello requiere la adopción de una perspectiva económica que permita a los distintos agentes de la comunidad universitaria entender y transformar la actual política de gestión de recursos en un sistema más eficiente, optimizando la administración, promoviendo una utilización ecológicamente más responsable, y proponiendo una guía completa de apoyo a la toma de decisiones desde una perspectiva de sostenibilidad a largo plazo.

2. Un consumo ético y responsable

En el debate de la energía, la UDC tiene la responsabilidad de abrir un debate sobre la política de consumo responsable, dinamizando y promoviendo un uso racional de recursos y promoviendo un desarrollo de energías alternativas y tecnologías que supongan ahorro energético.

Asimismo, se requiere profundizar en el sentido de la ética y la responsabilidad ambiental, promoviendo un enfoque hacia la sostenibilidad basado en la contribución que con una política ecológicamente responsable se hace al conjunto de la comunidad global, y que facilite un sistema de apoyo a la adopción de decisiones consistente con el desarrollo sostenible. Esto implica adoptar una estrategia que permita generar y diseminar conocimiento sobre la interdependencia existente entre el medio ambiente y las actividades humanas, que permita que la sociedad y quienes la gobiernan comprendan el impacto de sus decisiones y las consecuencias a medio y largo plazo.

3. Abrir el debate a la sociedad

Promover conciencia con la cuestión de la sostenibilidad significa promover plataformas y abrir espacios de discusión y adquisición de conocimientos, así como asociaciones entre instituciones, organizaciones no gubernamentales y departamentos universitarios, para afrontar proyectos conjuntos. Además, significa fomentar el liderazgo entre estudiantes, asesoramiento y guía a gobernantes y administradores, a la industria, la comunidad y a los ciudadanos, asegurándose de que el conocimiento generado desde la investigación alcanza a su destinatario final, que es el ciudadano y las organizaciones, y no termina su camino en la literatura especializada.

La UDC y sus institutos de investigación deben proporcionar a la sociedad y a sus gobernantes y administradores públicos acceso a formación e investigación de alta calidad en materia de sostenibilidad.

4. Buena gobernanza y desarrollo estratégico sostenible

La UDC debe promover una gobernanza orientada a un desarrollo estratégico basado en procesos alejados de modelos jerárquicos de funcionamiento y promuevan la participación social de todos los agentes implicados en la adopción de decisiones que tengan que ver con la administración y reglamentación pertinentes. Ello requiere implantar en la institución una cultura de la sostenibilidad, estableciendo las redes de comunicación oportunas entre centros, departamentos, comisiones de la propia organización y de fuera de la organización.

La UDC no debiera hacer esto aisladamente, sino en colaboración con las otras Universidades del entorno, formando redes que proporcionen la infraestructura de apoyo necesaria y estabilidad a largo plazo de los programas, así como de cooperación entre instituciones, centros de enseñanza no universitaria, industrias, pequeñas y medianas empresas, cámaras de comercio, organizaciones no gubernamentales, sindicatos o gobiernos locales.

El gobierno de la Universidad no es, por tanto, el único responsable, en la promoción de la sostenibilidad, sino que lo son también todas estas instituciones y entidades que operan en la sociedad a distintos niveles.

5. Reducir nuestra huella ecológica

El elevado número de edificios con que cuenta la Universidad tiene un impacto enorme sobre la sostenibilidad del medio ambiente natural, con una huella ecológica que abarcaría un territorio 50 veces mayor que el territorio que actualmente ocupan sus campus para absorber todas sus emisiones.

Nuestros compromisos:

Los compromisos que nos proponemos desarrollar en el marco de esta política integral de sostenibilidad son:

- Favorecer la incorporación de la cultura de la sostenibilidad en el currículo. Se promoverá la constitución de una comisión de diagnóstico y seguimiento de la ambientación curricular.
- Promover la concienciación y la percepción de relevancia por parte de los trabajadores y estudiantes de la UDC. Se producirán materiales que promuevan conciencia pública con la relevancia de emprender acciones que mitiguen el impacto del cambio climático.
- Asumir un claro y efectivo compromiso institucional con la gestión responsable de energía, agua, residuos, papel y transporte. Se revisarán todos los materiales a través de los que se proyecta la UDC, promoviendo identidad corporativa y acciones responsables con el ambiente.
- Promover la mejora de los accesos peatonales y en bicicleta de los distintos campus, realizando las acciones oportunas con las Administraciones Locales.
- Desarrollar una política responsable de compras y de contratación verde, en consonancia con la política de la Unión Europea de fomento consumo responsable en las Administraciones Públicas (jardinería, limpieza, energía, iluminación, papel, etc.).
- Aprobación de una estrategia de economía circular de carácter integral.
- Promover la constitución de redes con otras Universidades y la constitución de una comisión de sostenibilidad que elaborará una estrategia de sostenibilidad específica para la UDC, y promoverá su integración en una estrategia gallega de Universidades por la Sostenibilidad.
- Crear una *Oficina de Sostenibilidad* que, con una mayor dotación de recursos humanos y materiales, gestionará las iniciativas señaladas, estableciendo los diagnósticos, planificando las acciones oportunas encaminadas a la reducción del impacto de la actividad universitaria en las emisiones y facilitando los espacios para llevar a cabo un comportamiento ecológicamente más responsable.

En conclusión, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios, así como los estudiantes de la UDC deben actuar conjuntamente, y llegar a entender cómo su trabajo está relacionado con el futuro de la sociedad y con el del medio ambiente, tanto local como global, identificando retos, riesgos e impactos. Debe, además, participar activamente en la discusión y la definición de las políticas económicas, sociales y tecnológicas, para ayudar a redirigir la sociedad hacia un desarrollo más sostenible.

EFICACIA EN LA GESTIÓN

La labor que desempeña el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) en la UDC es decisiva, como colectivo que cumple con labores fundamentales para la administración de la Universidad, el cuidado de los centros, el correcto funcionamiento de bibliotecas y laboratorios, la atención a los estudiantes, etc.

La eficacia en la gestión es una idea transversal en el seno de nuestro programa. Y mientras los cambios que reclaman otras facetas de la Universidad, como la docencia o la investigación, requieren una acción muy significativa de estudiantes y profesores/as, si deseamos una gestión más próxima, ágil y eficaz, buena parte del esfuerzo habrá de recaer en el PTGAS, un colectivo de gran relevancia a la hora de tomar decisiones que afectan al conjunto de la institución.

Nuestro objetivo principal

Conseguir un mayor participación en aspectos relacionados con el gobierno de la Universidad y un mejor funcionamiento de la misma en todas las áreas, mediante una organización optimizada que redunde en una mayor eficacia en la gestión y que ponga en valor el trabajo del PTGAS.

Nuestras propuestas

- Dejar de solicitar el apoyo y voto de nuestros compañeros/as del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios para un equipo compuesto íntegramente por miembros del PDI. En esta línea, y en coherencia con nuestra voluntad que la redacción de la LOSU apuntala, se pretende reforzar la Secretaría General de la Universidad y que se integre dentro del equipo de gobierno, en calidad de Secretario General un miembro del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios con titulación universitaria.
- Nombramiento de un Comisario entre el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios para negociar aspectos puntuales como la RPT.
- Nombramiento de un Segundo Comisario del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios en un puesto específico de dirección de la Unidad de Servicios.

Nuestra estrategia

Nos proponemos realizar un análisis detallado del funcionamiento de cada uno de los servicios universitarios, que detecte sus puntos débiles. Ello nos permitirá establecer en cada uno de ellos un plan estratégico que permita corregir sus deficiencias, mediante la selección de unos objetivos claros y realistas y el establecimiento de plazos para su ejecución.

Nuestras propuestas

- Profesionalización de la gestión.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Mejora de la formación.
- Mayor implicación del PTGAS con el gobierno, objetivos y finalidades de la Universidad.

Desarrollo de los compromisos y las propuestas:

1. Profesionalización de la gestión

- EL PDI no debe desempeñar labores que corresponden al PTGAS, pues el profesorado, muchas veces falto de experiencia administrativa, realiza funciones para las que no siempre está correctamente capacitado: ni el PDI debe realizar funciones correspondientes al PTGAS, ni ha de descargarse en el PTGAS, que carece de las atribuciones precisas para asumirlas, responsabilidades estratégicas de política universitaria.
- Detectar los problemas en la gestión universitaria para una correcta percepción de las necesidades de cada uno de los actuales Departamentos y Centros así como los diversos Servicios de modo que se evite la falta de personal en servicios muy necesarios para toda la comunidad universitaria.
- Revisar periódicamente la RPT de acuerdo con los Estatutos, adecuándola a las necesidades que se detecten en la gestión y apoyo a la docencia e investigación, mediante un proceso que se base en el diálogo y la negociación entre todos los estamentos universitarios.
- Establecer cauces para la estabilización y promoción del PTGAS, pues una vez realizado ese detallado análisis previo y trazada la nueva RPT, será posible incluso proponer una ampliación de la plantilla y facilitar en lo posible la promoción interna, en pos de una verdadera carrera profesional.
- Celebrar periódicamente concursos de traslado, pues tras cada revisión de la RPT será posible convocarlos de forma ágil y ordenada.
- Recurrir al mérito y la capacidad como criterios únicos de valoración: nos

proponemos que en la Universidad todas las actuaciones se realicen con transparencia y equidad y que el mérito y la capacidad sean los únicos criterios objetivos de juicio, muy especialmente en lo que toca a la promoción horizontal y vertical. Se dará preferencia a los concursos de méritos sobre los puestos de libre designación.

- Establecer para el PTGAS sistemas de evaluación semejantes a los que existen para el PDI.
- Establecer diálogo con las restantes Universidades del SUG con el fin de explorar nuevas posibilidades para el personal que desee trasladarse por razones personales, familiares o profesionales.

2. Mejora de las condiciones de trabajo

- Reforzar el Servicio de PTGAS y articular un orden telemático de entrada de solicitudes de necesidades de personal y absoluta transparencia en la gestión de las listas de espera.
- Acabar con la externalización a empresas privadas de servicios que puedan ser cubiertos por PTGAS.
- Mejorar la distribución de recursos humanos en las secciones de todos los servicios en función de las necesidades.
- Evitar cambios frenéticos en los concursos de traslados, unidades descabezadas y pérdida de know-how, implantando protocolos de formación en la entrada de puestos y evitando solapamientos de personal.
- Acercar la administración al usuario con el apoyo de PTGAS destinado en los propios centros, facultades y servicios.
- Reducir los procedimientos burocráticos, sin que ello se traduzca en ningún menoscabo de las garantías que deben acompañar a cualquier acto administrativo. Buena parte de las quejas que se hacen públicas guardan relación con los servicios de apoyo a la investigación, cuyo funcionamiento resulta especialmente necesario agilizar y optimizar, evitando innecesarias duplicidades.
- Redactar manuales de funciones y procedimientos: para facilitar la adecuación entre las diferentes tareas que han de desarrollarse y los distintos miembros del Personal de Administración y Servicios, se diseñará, con la participación de comisiones en las que estén representadas el PTGAS funcionario y laboral, un manual de funciones del PTGAS y los manuales de procedimientos precisos para cada uno de los servicios.
- Ofrecer al PTGAS un compendio estructurado de toda la normativa existente y agilizar la comunicación dentro de la administración, de suerte que se transmita con celeridad cualquier información pertinente para el día a día de la labor de gestión: cambios en la legislación general, modificaciones en la normativa propia de la Universidad, transformaciones en los procedimientos administrativos, etc.
- Potenciar las políticas generales de salud laboral dentro de la Universidad.
- Diseñar una política efectiva de conciliación de la vida laboral con la

familiar.

- Establecer un código deontológico de conducta que rijan las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria.

Como en lo referido al profesorado, somos conscientes de que la actual situación por la que atraviesa el país no es el marco indicado para poner en práctica con facilidad algunas de nuestras propuestas, pero tampoco en el caso del PTGAS queremos acogernos a ello como una excusa para no plantear los problemas y arbitrar fórmulas para resolverlos.

3. Mejora de la formación

- Valorar la formación continua del PTGAS, que debe tener para la Universidad la misma consideración que la del PDI y habrá de contribuir de modo decisivo a la mejora de la UDC.
- Elaborar un plan de formación continua de calidad, previa consulta de los interesados, que permita responder a las demandas generales de formación que emanen de los diferentes colectivos (cursos de idiomas, principios de informática, legislación básica y universitaria, lenguaje administrativo, cursos de atención al público, etc.) y proporcionar formación específica para cada puesto de trabajo, lo que habrá de repercutir necesariamente en una mejora de la calidad del servicio y, al tiempo, facilitará la promoción profesional de los actuales y futuros miembros del PTGAS.
- Diseñar el plan de formación continua de modo que, en la medida de lo posible, pueda conciliarse con la jornada laboral, resulte de fácil acceso al PTGAS, mediante su descentralización, y no suponga un coste económico para los trabajadores.
- Procurar que cualquier introducción o renovación de las herramientas empleadas en la labor de gestión sean acompañadas de las instrucciones y explicaciones precisas.
- Impulsar la firma de convenios destinados a la movilidad formativa del PTGAS, con vistas a facilitar la realización de estancias en otras Universidades e instituciones nacionales e internacionales.

4. Mayor implicación del PTGAS con los objetivos y finalidades de la Universidad

- Integrar de manera efectiva al PTGAS en el Gobierno de la Universidad, de tal modo que no sea solo un ámbito reservado en exclusiva al PDI, tal y como contempla la LOSU.
- Firme compromiso de diálogo estable y continuo con la Junta de Personal, siendo inadmisibles que no exista comunicación en extremos tan trascendentales como la modificación de la RPT.
- Implicar al PTGAS en la investigación. Buena parte del PTGAS destinado a

la gestión ha visto reducido tradicionalmente su papel a determinadas instancias administrativas, dejando de participar en algunas de las facetas que reclamamos como características de la Universidad, como la investigación. Sin duda debe existir un Servicio de Investigación que apoye a los investigadores en las denostadas tareas burocráticas que llevan aparejados los proyectos de investigación — repetidamente denunciadas como excesivas—, pero frente a un modelo de compartimentos estancos, nada permeables, defendemos el acercamiento del PTGAS a la tarea investigadora, su participación en proyectos y contratos, a los que puede aportar su conocimiento especializado, del mismo modo que ya lo vienen haciendo, aunque todavía en menor medida de lo deseable, los técnicos de laboratorio o el personal de bibliotecas.

- Potenciar los actuales servicios. En líneas generales, ha de procurarse sacar un mayor provecho a los diferentes servicios existentes en el organigrama y que muchas veces no son suficientemente conocidos por los propios miembros de la comunidad universitaria, que ignoran el modo en que pueden colaborar con ellos.
- Fortalecer los vínculos de la Universidad con el personal jubilado. Sería de desear que el PTGAS, al igual que el profesorado, pudiese mantener tras la jubilación una cierta vinculación con la Universidad a la que ha servido durante tantos años.
- Incrementar el diálogo. Nos comprometemos a mantener abiertos todos los canales de diálogo y participación que fuesen necesarios para que el PTGAS no se autoexcluya de la vida universitaria y sea parte esencial de un proyecto universitario único y común.

CODA

1. La estructura del futuro equipo de gobierno.
2. Sobre los Campus de Ferrol, Oza y Oleiros.
3. El candidato y su equipo de gobierno.
4. Compromisos.
5. Algunas propuestas concretas de cambio.
6. Reflexiones finales.

Un programa electoral, como el que se presenta en este documento, no es más que la exposición pormenorizada y razonada de un proyecto, así como de los recursos necesarios y de los procedimientos previstos para su realización material.

Un buen programa electoral —y éste pretende serlo— debe ser equilibrado, sensato, completo y realista: equilibrado, en beneficio de la institución cuya prosperidad se desea preservar y de su viabilidad futura; sensato, en favor tanto de los administradores como de los administrados; completo, con el fin de hacer frente a los imprevistos que se puedan producir; y realista, para que lo proyectado pueda finalmente llevarse a cabo en condiciones normales.

Nuestro programa pretende ser, además, ambicioso e ilusionante: ambicioso, porque los tiempos que vivimos y los retos que afrontamos lo requieren; e ilusionante, porque el deseo de alcanzar la utopía es el motor más potente y eficaz de la raza humana.

La capacidad de prevenir las circunstancias y de prever los resultados de nuestras acciones es lo que distingue a los adultos de los niños. Y también —con la conjunción necesaria del sentido común— es lo que distingue a los buenos de los malos gestores. Pero es imposible, por definición, enumerar todos los imprevistos con el fin de no asumir ningún riesgo. Y pretender lo contrario no conduce sino a la inoperancia y a la frustración.

Somos conscientes de ello y por ese motivo no hemos plasmado en este documento todos los detalles: en algunos casos por prudencia y en aras de una mayor flexibilidad, en otros porque —sencillamente— no es posible.

Confiamos en que la comunidad universitaria valore positivamente nuestras propuestas y nos otorgue su confianza para desarrollar este proyecto, que queremos ilusione a toda la comunidad universitaria, durante los próximos seis años. Si es así, definiremos paulatinamente las inconcreciones, corregiremos los posibles errores de planteamiento y haremos frente a los imponderables que se produzcan, todo ello con nuestro mejor criterio y dentro del margen de actuación que nos permitan las circunstancias del momento y la fidelidad a nuestros principios, pero siempre con espíritu de integración y apelando a la colaboración de todos.

1. La estructura del futuro equipo de gobierno

La pluralidad ideológica (tanto desde un punto de vista político como puramente universitario) y nuestra voluntad de integración son los rasgos esenciales, definitorios y diferenciadores, de esta candidatura.

Por ello, en caso de ser elegido y necesariamente -por tanto- después de las elecciones, contemplo incorporar al equipo de gobierno a otras personas valiosas que no me hayan apoyado necesariamente. Pretendo, de esta manera, incrementar aún más la pluralidad del conjunto.

Me propongo, por otro lado, hacer un uso discrecional -aunque siempre comedido- de la figura de "Comisionado". Es ésta una figura útil, flexible y poco costosa desde un punto de vista presupuestario, que ha sido ensayada con éxito en varias universidades españolas.

Un Comisionado es —en esencia— un vicerrector "sin cartera", al que se encarga el seguimiento o la coordinación de un asunto específico o transversal y que participa en las deliberaciones del equipo de gobierno, pero que no encabeza ningún vicerrectorado.

Permite, por tanto, incorporar al equipo de gobierno a personas valiosas cuya situación personal, familiar o profesional no les permita asumir el nivel de dedicación que exige un vicerrectorado. Y, además, facilita que estén representados en el equipo de gobierno un número mayor de centros y titulaciones diferentes.

Las posibles comisiones que se contemplan inicialmente se detallan en un apartado posterior.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, hemos estudiado los posibles escenarios y hemos diseñado un equipo de gobierno competente y cercano, pero también plural e integrador y equilibrado en la medida de lo posible. Hemos procurado, también, que el número de vicerrectorados sea menor que el actual.

2. Sobre los Campus de Ferrol, Oza y Oleiros

Nuestros actuales estatutos obligan a que un miembro del equipo de gobierno desarrolle las funciones de coordinación del Campus de Ferrol. Aunque hay otras soluciones, se mantendrá un Vicerrectorado con esta denominación. En cualquier caso, en la configuración final del equipo rectoral, incluyendo a los comisionados, procuraremos que haya al menos dos personas con destino en este Campus. Lo exige la importancia de nuestros centros en esta ciudad y su peso relativo en el conjunto de nuestra Universidad, tanto en lo que respecta al número de profesores (PDI), personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) y estudiantes como al número de titulaciones que se imparten. Me comprometo, además, a potenciar nuestra presencia institucional en esta ciudad y bien puede servir como muestra de nuestra decidida voluntad la promesa de celebrar en Ferrol una parte de las reuniones del Consejo de Gobierno.

El Campus de Oza es un gran olvidado. No se realiza allí ninguna inversión desde hace muchos años. Hay muy poco espacio y el mantenimiento de las instalaciones es deficiente. Aquel Campus, rodeado de complejos hospitalarios del más alto nivel y con reconocimiento internacional, tiene que ser cuidado y potenciado. Y sus titulaciones, algunas de las cuales han sido reconocidas con una posición elevadísima en los rankings, merecen la mayor atención y el máximo apoyo.

Finalmente creemos que el INEF, es decir la Facultad de Ciencias del Deporte en el Campus de Oleiros, debe jugar un papel central en algunas de nuestras políticas. El INEF no sólo es un centro singular con el que no cuentan más que algunas universidades, sino que alberga unas instalaciones magníficas para la práctica del deporte y se encuentra en un enclave excepcional. Es inadmisibile que no se potencie ni se exhiba como un atractivo para atraer estudiantes.

3. El candidato y su equipo

Desde que presenté mi candidatura he estado trabajando para configurar el que espero será el próximo equipo rectoral de nuestra Universidad, cuya composición es la siguiente:

Rector:

Fermín Luis Navarrina Martínez

Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos (UPM, 1983)
Doctor Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos (UPC, 1987)
Catedrático de Universidad
Universidad de A Coruña

Vicerrectora Primera y de Investigación y Transferencia:

Soledad Norberta Muniategui Lorenzo
Licenciada en Farmacia (1985, USC)
Doctora en Farmacia (1989, USC)
Catedrática de Universidad
Facultad de Ciencias

Vicerrector de Profesorado y Ordenación Académica:

Ignasi Colominas Ezponda
Ingeniero Químico (IQS, 1990)
Ingeniero Industrial (UAB, 1991)
Máster en Métodos Numéricos (UPC, 1991)
Doctor Ingeniero Industrial (UDC, 1995)
Catedrático de Universidad
Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos

Vicerrectora de Titulaciones e Innovación Docente:

María Pilar Couto Cantero
Licenciada en Filología Inglesa (1992, USC)
Licenciada en Filología Española (1998, UDC)
Doctora en Filología Hispánica (2001, USC)
Profesora Titular de Universidad
Facultad de Ciencias de la Educación

Vicerrectora de Planificación Económica:

María Carlota Rey Graña
Licenciada en Ciencias Económicas (1986, USC)
Doctora en Ciencias Económicas (1992, UDC)
Profesora Titular de Universidad
Facultad de Economía y Empresa

Vicerrector de Relaciones Internacionales:

Jorge Antonio Quindimil López
Licenciado en Derecho (UDC, 1999)
Master en Estudios de la Unión Europea (UDC, 2000)
Doctor en Derecho (UDC, 2005)
Profesor Titular de Universidad
Facultad de Derecho

Vicerrectora de Igualdad y Vida Universitaria:

Marta Fernández Prieto
Licenciada en Pedagogía (USAL, 1989)
Doctora en Ciencias de la Educación (USAL, 1995)
Profesora Titular de Universidad
Facultad de Ciencias de la Educación

Vicerrector de Transformación Digital e Innovación:

Francisco Javier Nóvoa Manuel

Ingeniero Informático (UD, 1998)
Doctor en Informática (UDC, 2007)
Profesor Contratado Doctor
Facultad de Informática

Vicerrector del Campus de Ferrol:

Fernando López Peña
Ingeniero Aeronáutico (UPM, 1981)
Máster de Investigación (Von Karman Institute for Fluid Dynamics, 1987)
Doctor en Ciencias Aplicadas (Université Catholique de Louvain, 1992)
Catedrático de Universidad
Escuela Politécnica de Ingeniería de Ferrol

Para configurar este equipo he tenido en cuenta principalmente la competencia y la trayectoria personal y profesional de cada uno de sus miembros, si bien la limitación en el número de vicerrectorados y la necesidad de propiciar equilibrios, al tiempo que se mantiene la pluralidad del conjunto, me ha obligado a elegir a unos pocos entre muchos, todos ellos competentes. Por tanto, cabe decir que éste no es el único equipo posible. Y es verdad, pues sin duda hay otros equipos posibles, igualmente competentes. Pero este es el equipo que propondré yo. Y lo haré porque me gustan las individualidades y el conjunto. Espero por su parte un comportamiento leal y un trabajo honesto y dedicado en bien de nuestra Universidad. Y a cambio todos sus miembros tendrán todo mi apoyo, mi absoluta confianza y mi agradecimiento incondicional.

Nótese que no se ha indicado quién será la persona titular de la Secretaría General. Como hemos dicho anteriormente, queremos que el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) organice su trabajo, asumiendo la responsabilidad que conlleva. Para ello queremos contar con miembros de este colectivo en el equipo de gobierno. La LOSU obliga a que las personas titulares de los vicerrectorados sean miembros del personal docente e investigador (PDI) y les atribuye la función de desarrollar las políticas universitarias. Pero permite que la persona titular de la Secretaría General sea nombrada entre el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) funcionario con titulación universitaria que preste servicios en la universidad, y dispone que actuará como fedatario/a y presidirá la Comisión Electoral. Por contraposición a los Vicerrectores y Vicerrectoras, a quienes se atribuyen funciones de política universitaria, el Secretario o Secretaria General se contempla como un órgano unipersonal con funciones eminentemente técnicas. Se trata, en definitiva, de la Secretaría General de la Universidad, no de la secretaría particular del rector.

Por todo ello, la persona titular de la Secretaría General será un miembro del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) cuyo nombramiento se realizará tras el oportuno proceso de selección.

Complementarán al equipo rectoral varios comisionados. Contemplo inicialmente el nombramiento de los siguientes:

- **Director de Comunicación**
- **Delegado del Rector para las Titulaciones de Ciencias de la Salud**
- **Delegado del Rector para Infraestructuras y Construcción Sostenible**
- **Delegado del Rector para la realización de una nueva RPT del PTGAS**
- **Delegado del Rector para la Ciudad de las TIC**

Creo que la importancia de las funciones que asumirán estos cinco comisionados es

evidente. En línea con la importancia que otorgamos a la participación del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), el Delegado del Rector para la realización de una nueva RPT será un miembro de este colectivo.

4. Compromisos

En caso de recibir la confianza de la comunidad universitaria, mi equipo rectoral asumirá como propios los siguientes compromisos:

- con la auténtica igualdad, con la tolerancia, con la solidaridad y con la libertad;
- con la sociedad y con la lengua y cultura de Galicia;
- con el debate universitario, con el diálogo, con la negociación y con el acuerdo como forma normal de gobierno;
- con el planteamiento de objetivos compartidos y la suma de esfuerzos;
- con el desarrollo armónico de los Campus, y
- con la cercanía del rectorado a los restantes miembros de la comunidad universitaria.

Y si soy elegido Rector, me comprometo a velar para que la actuación del equipo rectoral, tanto en las grandes como en las pequeñas decisiones que debamos adoptar, esté presidida únicamente por criterios académicos, por el respeto a las personas, y con el ánimo puesto en el interés general de nuestra Universidad.

Pero seamos concretos. A continuación se relacionan las propuestas que consideramos más relevantes.

5. Algunas propuestas concretas de cambio

Se atribuye erróneamente a Albert Einstein el epigrama siguiente:

"Sólo los necios hacen lo mismo una y otra vez y esperan resultados diferentes"

Tampoco hay pruebas de que su autor haya sido Mark Twain o Benjamin Franklyn, a quienes también se atribuye la misma frase. Pero no por ello deja de ser cierta.

Para obtener resultados diferentes es preciso hacer cambios.

He aquí algunos de los cambios que proponemos:

- La persona titular de la Secretaría General será un miembro del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) cuyo nombramiento se realizará tras el oportuno proceso de selección.
- Se realizará una nueva relación de puestos de trabajo (RPT) del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) negociada por la Gerencia con los representantes de los trabajadores. Como enlace con el equipo rectoral se nombrará un comisionado, que pertenecerá al colectivo del PTGAS.
- Se contratará un gerente de alta dirección, tras el preceptivo acuerdo con el Consejo Social.
- Se reducirá la carga lectiva del profesorado y se repartirá de forma más equitativa. Para ello se establecerán procedimientos más racionales para el diseño del plan docente anual (PDA) de los centros y del plan de organización docente (POD) de los departamentos y se agilizarán estos procesos para que la contratación se realice

antes de que comiencen las clases.

- Se implantará una política de profesorado que impulse la promoción de los miembros del personal docente e investigador (PDI), pero que también tenga en cuenta las necesidades de la Universidad, que sea justa y equilibrada, que incentive el trabajo, que permita la retención del talento y que disminuya la precariedad actual.
- Se apoyará a los investigadores de los proyectos de investigación, librando a sus responsables de tareas administrativas que no tienen por qué realizar. Si es preciso contratar personal adicional, se utilizará el porcentaje de costes indirectos que recibe la Universidad.
- Se derogará la normativa por la que los investigadores principales de los proyectos de investigación responden con su patrimonio personal de los posibles quebrantos económicos que se puedan producir durante su realización. La Universidad contratará, con su porcentaje de costes indirectos, los seguros que sean necesarios.
- Se tratará con justicia al personal contratado con cargo a proyectos y se abonarán a quienes obtuvieron una ayuda tipo "Margarita Salas" las cantidades que se les hurtaron y que se les adeudan.
- Se defenderán todas nuestras titulaciones, especialmente aquellas que revisten una importancia estratégica para esta Universidad.
- Se desarrollarán estrategias que permitan mejorar nuestra posición en los rankings.
- Se construirá o habilitará al menos una residencia universitaria pública de gran tamaño en el Campus de Elviña y otra en el Campus de Ferrol.
- Se devolverá la vida a los Campus fuera de las horas lectivas.
- Se procurará que la duración efectiva de los estudios sea proporcionada a su duración teórica.
- Se facilitará la movilidad nacional e internacional de estudiantes.
- Se creará el Consejo de Estudiantes con atribuciones reales.
- Se crearán programas de enseñanza en inglés en paralelo al establecimiento de convenios con otras Universidades que permitan atraer estudiantes extranjeros.
- Se cumplirá la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Y todas las otras leyes.
- Se revertirán las formas autoritarias que se han impuesto a lo largo del tiempo.
- Ni el rector ni su equipo le dirán a los miembros de la comunidad universitaria lo que tienen que hacer, sino que organizarán un sistema que permita que las buenas ideas florezcan, que el talento se reconozca y que el trabajo dé sus frutos.

Y, sobre todo:

- **Nunca más se cerrará la Universidad. Ni con la excusa de que se pretende ahorrar energía, ni por ningún otro motivo.**

6. Reflexiones finales

El palentino Gómez Manrique (tío del mucho más célebre Jorge Manrique, autor de las conocidas "Coplas a la muerte de su padre"), además de un conocido poeta y dramaturgo del prerrenacimiento español, fue un valiente caballero, un hombre culto, inteligente y de principios, y un excelente gobernante y gestor.

Los Reyes Católicos premiaron su fidelidad concediéndole el cargo de Corregidor de Toledo, en cuyo ejercicio demostró una actuación ejemplar hasta el momento de su muerte. Una de sus decisiones fue construir las Casas Consistoriales, y en la escalera principal del Ayuntamiento mandó esculpir, como la mejor coronación de su gobierno, la siguiente copla

real:

*Nobles, discretos varones
que gobernáis a Toledo,
en aquestos escalones
desechad las aficiones,
codicias, amor y miedo.
Por los comunes provechos
dexad los particulares;
pues os fizo Dios pilares
de tan riquísimos techos,
estad firmes y derechos.*

Han pasado más de quinientos años desde que se redactaron estos versos, pero los principios para el buen gobierno del consistorio que enunció Gómez Manrique no han cambiado: siguen estando plenamente vigentes y son aplicables a todas las instituciones públicas.

Evitar que el egoísmo, la codicia y el favoritismo contaminen el ejercicio de las tareas de gobierno es algo esencial. Y cuando se afrontan retos imprevisibles y de gran calado, como sucede en este momento, también es especialmente importante evitar que el miedo nos paralice y nos desarme.

Nunca más volveremos a pedir permiso.

Ahora, más que nunca, ¡CAMBIEMOS!

