



CARMEN GARCÍA MATEO
Todas as persoas, un proxecto

UVigo 2032

Documento de execución do programa
Medidas, prazos e responsables

PROGRAMA PARA A REITORÍA
DA UNIVERSIDADE DE VIGO



[CARMEN2026.UVIGO.GAL](https://carmen2026.uvigo.gal)

ÍNDICE

01.		
Carta de Carmen	_____	21
02.		
Como ler este documento	_____	25
03.		
Como se elaborou o programa e o documento de execución	_____	27
04.		
O ADN do cambio	_____	29
05.		
As 9 transformacións de UVIGO 2032	_____	31
5.1 TRANSFORMACIÓN 01		33
Unha experiencia estudiantil completa: vivir, aprender e participar con seguridade, apoio e sentido.		
BLOQUE 1 —VIDA DIARIA NO CAMPUS.		34
1.1 Medida ESTU-1.		
Menos voltas: trámites simples, resposta en prazo e seguimento claro.		34
1.2 Medida ESTU-2.		
Campus habitables: espazos de estudo, accesibilidade e vida universitaria.		35
1.3 Medida ESTU-3.		
Plan de vida universitaria: programación estable, transporte útil, deporte e identidade compartida.		36

ÍNDICE

1.4 Medida ESTU-4. Biblioteca como “Casa do Estudante”: estudo, pertenza e comunidade.	37
1.5 Medida ESTU-5. Comedores, cafeterías e espazos comúns con modelo sostible e calidade de servizo	38
BLOQUE 2 — SEGURIDADE, BENESTAR E EQUIDADE.	39
1.6 Medida ESTU-6. Bolsas de emerxencia social: resposta rápida para evitar abandono sobrevivo.	39
1.7 Medida ESTU-7. Convivencia e campus seguro: prevención estable, ruta única de axuda e resposta profesional	40
1.8 Medida ESTU-8. Accesibilidade e inclusión como dereito: apoio coordinado e gabinete psicopedagóxico reforzado.	41
1.9 Medida ESTU-9. Mobilización estudantil con cobertura: paro académico con preaviso proporcionado, vía excepcional e garantías académicas.	42
BLOQUE 3— ESTUDOS CON SENTIDO.	43
1.10 Medida ESTU-10. “Avaliación auténtica” e integridade académica na era da IA.	43
1.11 Medida ESTU-11. Prácticas externas de calidade e ponte efectiva ao emprego en sectores tractores e por campus	44
1.12 Medida ESTU-12. Orientación xurídica básica para estudantes: vivenda, prácticas e autonomía.	45

ÍNDICE

1.13 Medida ESTU-13. Asociacionismo e liderado estudiantil: microfinanciamento, formación, redes e recoñecemento.	46
1.14 Medida ESTU-14. Participación estudiantil con retorno: consulta e resposta institucional.	47
1.15 Medida ESTU-15. Programa institucional de microcredenciais transversais: certificación UVigo e equidade entre campus.	48
5.2 TRANSFORMACIÓN 02	49
Un PTXAS con carreira, organización e recoñecemento: profesionalizar para fortalecer a universidade.	
BLOQUE 1 — CARREIRA E XUSTIZA PROFESIONAL	50
2.1 Medida PTXAS-1. Promoción e itinerarios profesionais.	50
2.2 Medida PTXAS-2. Carreira profesional: implantación sostida que garanta o relevo xeracional.	51
2.3 Medida PTXAS-3. Garantías e xustiza profesional para o persoal interino.	52
BLOQUE 2 — ORGANIZACIÓN, PERSOAL E DIMENSIONAMENTO.	53
2.4 Medida PTXAS-4. RPT estratéxica e organigrama funcional: do mapa do pasado ao modelo de servizos do futuro.	53
2.5 Medida PTXAS-5. Cobertura de vacantes e dimensionamento: fin do “apagar lumes” como norma.	54

ÍNDICE

2.6 Medida PTXAS-6. Plan de Ordenación de Recursos Humanos: previsión, equidade e control.	55
BLOQUE 3 — CONDICIÓN DE TRABAJO, BENESTAR E SEGURIDADE.	56
2.7 Medida PTXAS-7. Flexibilidade responsable e teletraballo nas unidades que sexa viable.	56
2.8 Medida PTXAS-8. Conciliación corresponsable: transparencia, equidade entre campus e unidades, e mellor organización do tempo.	57
2.9 Medida PTXAS-9. Prevención de riscos laborais e plans de autoprotección actualizados por centros e campus.	58
2.10 Medida PTXAS-10. Desconexión dixital e redución de carga administrativa: estándares de atención e eliminación de retraballo.	59
BLOQUE 4 — MODERNIZACIÓN DE SERVICIOS E CAPACIDADE OPERATIVA.	60
2.11 Medida PTXAS-11. Canle dixital de primeira resposta e triaxe integrada cos servizos.	60
2.12 Medida PTXAS-12. Plan continuo de formación do PTXAS ligado á carreira, aos servizos e á dixitalización.	61
2.13 Medida PTXAS-13. Programa de intercambio de aloxamentos con visitas voluntarias e aprendizaxe entre servizos.	62

ÍNDICE

BLOQUE 5 — COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN E RECOÑECIMIENTO INSTITUCIONAL	63
2.14 Medida PTXAS-14. Comunicación fluída e participación do PTXAS na gobernanza.	63
2.15 Medida PTXAS-15. Recoñecemento institucional e sentimento de pertenza á institución.	64
5.3 TRANSFORMACIÓN 03	65
Un PDI con mellores condicións para ensinar, investigar e contribuír: docencia transformadora, investigación con propósito, maior relevancia social.	
BLOQUE 1 — PROFESORADO E CARREIRA ACADÉMICA: PLANIFICACIÓN, ACCESO E PROMOCIÓN.	66
3.1 Medida PDI-1. Recoñecemento da carga docente real: grupos grandes, sobrecargas e criterios claros	66
3.2 Medida PDI-2. Carreira e estabilización: itinerarios previsibles e promoción transparente e sostible.	68
3.3 Medida PDI-3. Criterios estables, transparentes e consistentes para a selección de profesorado.	69
3.4 Medida PDI-4. Planificación plurianual de plantilla e reequilibrio entre ámbitos.	70
3.5 Medida PDI-5. Xestión responsable e áxil do profesorado temporal/sustituto para a cobertura docente.	71

ÍNDICE

3.6 Medida PDI-6. Estabilidade, dignificación e uso responsable do profesorado asociado.	72
BLOQUE 2 — EXERCICIO DA PROFESIÓN ACADÉMICA: TEMPO, ACOLLIDA, DESENVOLVEMENTO E BENESTAR	73
3.7 Medida PDI-7. Tempo académico sostible: previsibilidade, compactación docente e conciliación corresponsable.	73
3.8 Medida PDI-8. Acollida e integración do talento: acollida para novas incorporacións.	74
3.9 Medida PDI-9. Formación continua e mobilidade como investimento estratéxico.	75
3.10 Medida PDI-10. Prevenición de riscos laborais e cultura preventiva.	76
3.11 Medida PDI-11. Programa de anos sabáticos con impacto e retorno institucional.	77
BLOQUE 3 — AXUDANTES DOUTORES (AXD): ACOLLIDA SERIA E CUNHA PROMOCIÓN XUSTA E PREVISIBLE.	78
3.12 Medida PDI-12. Axudantes doutores desde o día 1: plan de acollida e asesoramento para carreira académica, complementos e investigación.	78
3.13 Medida PDI-13. Promoción de AXD a PPL/TU: listaxes actualizadas, criterios públicos e calendario.	79

ÍNDICE

BLOQUE 4 — PREDOCS E POSDOCS: DEREITOS CLAROS, APOIO REAL E HORIZONTE PROFESIONAL	80
3.14 Medida PDI-14. Predocs e posdocs sen improvisación: itinerarios nítidos, apoio real e garantías institucionais.	80
3.15 Medida PDI-15. Docencia e tarefas estruturais en predocs e posdocs: dunha supervisión meramente formal a un itinerario docente formativo e recoñecible.	81
3.16 Medida PDI-16. Convocatorias predoctorais suficientes, xustas entre ámbitos e axeitadas á etapa predoutoral	83
3.17 Medida PDI-17. Garantía de seguridade económica en axudas competitivas: criterio único, información ex ante e sen sorpresas.	84
3.18 Medida PDI-18. Posdocs en mobilidade: apoio integral, dereitos básicos e orientación de carreira.	85
BLOQUE 5 — PERSOAL DE INVESTIGACIÓN E APOIO Á INVESTIGACIÓN (PI/PAI): CONDICIÓN DIGNAS E COMPETITIVAS, CON TRANSPARENCIA E ESTÁNDARES COMPARTIDOS.	86
3.19 Medida PDI-19. O PI/PAI como función estratéxica da universidade investigadora: Marco UVigo PI/PAI e coordinación cos servizos.	86
3.20 Medida PDI-20. Equidade, transparencia e competitividade nas condicións do PI/PAI.	87
3.21 Medida PDI-21. Gobernar o PI/PAI con diálogo estruturado e capacidade de decisión.	88

ÍNDICE

5.4 TRANSFORMACIÓN 04	89
Unha UVigo útil e presente en Galicia: abrírnos ao territorio con responsabilidade, escoita e resultados.	
BLOQUE 1 — UNHA UVIGO ABERTA, VISIBLE E RESPONSABLE CO TERRITORIO.	90
4.1 Medida SOC-1. UVigo Responde: porta de entrada única e oferta operativa para a sociedade.	90
4.2 Medida SOC-2. Os Campus de Especialización como infraestruturas cívicas abertas ao territorio.	91
4.3 Medida SOC-3. Marco común de avaliación e rendición de contas do impacto social da UVigo.	92
BLOQUE 2 — COMUNIDADE ESTENDIDA E COMPROMISO SOCIAL AQUÍ E NO MUNDO.	93
4.4 Medida SOC-4. Cooperación con asociacionismo, terceiro sector e administracións locais para causas sociais.	93
4.5 Medida SOC-5. Alumni UVigo como comunidade social activa e ponte co territorio.	94
4.6 Medida SOC-6. Universidade Sénior e cuarto ciclo con impacto social.	95
4.7 Medida SOC-7. Programa UVigo de compromiso social global: educación e igualdade de xénero.	96

ÍNDICE

5.5 TRANSFORMACIÓN 05	97
Docencia con sentido na era da IA: un proxecto académico para aprender mellor e chegar máis lonxe.	
BLOQUE 1 —PROXECTO DOCENTE COMPARTIDO: MENOS CATÁLOGO, MÁIS APRENDIZAXE.	98
5.1 Medida DOC-1. Proxecto académico UVigo 2032: menos catálogo, máis proxecto.	98
5.2 Medida DOC-2. Desenvolvemento da capacidade docente da UVigo no ámbito da medicina.	99
5.3 Medida DOC-3. Reenfoque da docencia da UVigo ante a redución das cohortes de entrada.	100
5.4 Medida DOC-4. Apoio, recoñecemento e garantías para o uso académico e institucional do galego.	101
BLOQUE 2 — APRENDIZAXE E AVALIACIÓN CON SENTIDIÑO NA ERA DA INTELIXENCIA ARTIFICIAL.	102
5.5 Medida DOC-5. Marco académico común para a docencia e a avaliación con IA.	102
5.6 Medida DOC-6. Metodoloxías e avaliación auténtica nun contexto dixital.	103
5.7 Medida DOC-7. Avaliación docente útil: enquisas fiables, participación real e mellora da docencia.	104
5.8 Medida DOC-8. Capacitación para ensinar e aprender nun mundo con IA.	105

ÍNDICE

BLOQUE 3 — TRAXECTORIAS ACADÉMICAS AO LONGO DA VIDA: ACCESO, PROGRESO E POSGRAO.	106
5.9 Medida DOC-9. Microcredenciais e formación modular UVigo.	106
5.10 Medida DOC-10. Estratexia UVigo de Máster Universitario: reforzo, sostibilidade e proxección.	107
5.11 Medida DOC-11. Doutoramento como ecosistema formativo e investigador: calidade, acompañamento, internacionalización e xestión previsible.	108
5.6 TRANSFORMACIÓN 06	109
Tempo para crear e descubrir, regras para confiar: investigación con integridade e transferencia con impacto.	
BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIÓNES.	110
6.1 Medida INV/TRANSF-1. Unha porta única: Oficina 360° de I+D+i como front office, estándar único e canle de incidencias.	110
6.2 Medida INV/TRANSF-2. Un prazo: duración por trámite determinada, seguimento en tempo real e escalado automático en caso de atraso.	112
6.3 Medida INV/TRANSF-3. Un método: comités operativos PDI-PTXAS para pechar incidencias e despregar mellora continua.	113

ÍNDICE

6.4 Medida INV/TRANSF-4.	
Unha contratación laboral máis áxil en proxectos finalistas: estabilidade viable e procedementos áxiles.	114
6.5 Medida INV/TRANSF-5.	
Custos indirectos transparentes e proporcionais, cunha base común máis un compoñente variable apoiado na contabilidade analítica.	115
6.6 Medida INV/TRANSF-6.	
Novo marco dos RLDs: retorno ao ecosistema investigador que os xera.	117
BLOQUE 2.- CAPACIDADE INVESTIGADORA: FINANCIAMENTO, CAPTACIÓN, TALENTO E INFRAESTRUTURAS QUE FUNCIONEN.	119
6.7 Medida INV-7.	
Programa UVigo de impulso e proxección da investigación: axudas semente, ponte e microactuacións.	119
6.8 Medida INV-8.	
Programa Atrae Talento: captación selectiva e apoio de arranque para investigación no marco HRS4R (PDI e perfís técnicos clave).	120
6.9 Medida INV-9.	
Equipamento e servizos científico-técnicos: inventario único, mantemento, acceso e soporte compartido.	121
6.10 Medida INV-10.	
Calidade e confianza na investigación: avaliación responsable e integridade con criterios por ámbitos e evidencias baseadas en datos.	123

ÍNDICE

BLOQUE 3. TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN E IMPACTO SOCIAL: DA UVIGO AO TERRITORIO.	124
6.11 Medida TRANSF-11. Gobernanza da transferencia e do impacto social: creación dunha Vicerreitoría específica.	124
6.12 Medida TRANSF-12. Activación da base do sistema: pipeline continuo de transferencia e emprendemento desde grupos e proxectos con tempo recoñecido e apoio técnico.	125
6.13 Medida TRANSF-13. Maduración e validación de resultados: PoC UVigo e pilotos/demostradores con industria e sector público.	127
6.14 Medida TRANSF-14. Vías de saída da transferencia: licenza, art. 60, spin-off e start-up, con termos tipo e pista rápida optativa.	129
6.15 Medida TRANSF-15. Participación e retorno da UVigo en spin-offs: transparencia, previsión e equidade por intensidade de PI.	131
6.16 Medida TRANSF-16. Acompañamento e escalado en rede para grupos de investigación, spin-offs e start-ups: porta UVigo, socios externos e métricas de resultados.	132
6.17 Medida TRANSF-17. Despregamento no territorio e incubación en rede: pilotos, acceso a infraestruturas e pasarelas ao ecosistema.	133
6.18 Medida TRANSF-18. Innovación social e impacto público: recoñecemento, apoio e co-creación de coñecemento coa sociedade.	134

ÍNDICE

5.7 TRANSFORMACIÓN 07	135
Internacionalización e proxección global con estratexia: mobilidade sen atrancos, acollida sólida e alianzas que suman.	
BLOQUE 1. INTERNACIONALIZACIÓN PARA TODO O ESTUDANTADO: ITINERARIOS E MOBILIDADE SEN ATRANCOS.	136
7.1 Medida GLOBAL-01. Itinerario curricular de experiencia internacional por titulación.	136
7.2 Medida GLOBAL-02. Programa institucional de internacionalización do currículo.	137
7.3 Medida GLOBAL-03. Mobilidade “unha soa porta” e rede de coordinación por centros.	139
7.4 Medida GLOBAL-04. Recoñecemento garantido e contrastable.	140
7.5 Medida GLOBAL-05. Mobilidade inclusiva para estudantes.	141
BLOQUE 2. CAPACIDADES PARA A INTERNACIONALIZACIÓN: LINGUA, SERVIZOS E ACOLLIDA.	142
7.6 Medida GLOBAL-6. UVigo accesible en inglés por fases.	142
7.7 Medida GLOBAL-7. Servizos de internacionalización: reforzo, coordinación e atención básica en inglés.	143
7.8 Medida GLOBAL-8. Plan integral de formación lingüística.	144
7.9 Medida GLOBAL-9. Acollida integral internacional (grao, máster, doutoramento e persoal investigador).	145

ÍNDICE

BLOQUE 3. UVIGO CON PROYECCIÓN: ALIANZAS CON RETORNO, REPUTACIÓN E COMUNIDADE GLOBAL	146
7.10 Medida GLOBAL-10. Carteira de alianzas e rexións prioritarias.	146
7.11 Medida GLOBAL-11. Alianzas estruturadas por centro.	147
7.12 Medida GLOBAL-12. Mobilidade de PDI/PTXAS que abre portas.	148
7.13 Medida GLOBAL-13. Programa piloto de doutoramento iberoamericano en rede.	149
7.14 Medida GLOBAL-14. Acción exterior e reputación global enfocada.	150
7.15 Medida GLOBAL-15. Captación internacional de estudantado con estratexia e acompañamento.	151
7.16 Medida GLOBAL-16. Identidade multilingüe UVigo: internacionalización con criterio e proxección atlántica.	152
5.8 TRANSFORMACIÓN 08	153
Gobernar con datos, cumprir coa palabra: transparencia, participación e capacidade de execución.	
BLOQUE 1 — DECIDIR CON DATOS E PRIORIZAR CON CRITERIO.	154
8.1 Medida GOV-1. Despregue dun sistema de gobernanza de datos, procesos e sistemas.	154
8.2 Medida GOV-2. Estratexia que se executa: prioridades limitadas, despregamento en cascada e revisións con medidas correctoras.	155

ÍNDICE

8.3 Medida GOV-3. Cultura de integridade na toma de decisións: Código Ético activo na práctica diaria.	156
8.4 Medida GOV-4. Sistema claro de convivencia e resolución de conflitos: competencias definidas, coordinación e garantías.	157
8.5 Medida GOV-5. Contratos-programa útiles: poucos indicadores, incentivos claros e revisión anual.	158
BLOQUE 2 — GOBERNO ABERTO E RESPONSABILIDADE INSTITUCIONAL	159
8.6 Medida GOV-6. Pegar o que non se fixo: adaptación dos Estatutos á LOSU para unha UVigo máis participativa, moderna e gobernable.	159
8.7 Medida GOV-7. Transparencia activa e datos abertos: información institucional accesible e reutilizable.	160
8.8 Medida GOV-8. Participación aberta nas decisións institucionais.	161
8.9 Medida GOV-9. Gobernanza da política lingüística: metas graduais, seguimento e rendición de contas.	162
8.10 Medida GOV-10. Gobernanza da igualdade: diagnose estrutural e metas públicas.	163
BLOQUE 3 — TRANSFORMAR A ORGANIZACIÓN E RECUPERAR O CONTROL DOS SISTEMAS.	164
8.11 Medida GOV-11. Plan de simplificación normativa e administrativa.	164

ÍNDICE

8.12 Medida GOV-12. Plan Operativo de Transformación Organizativa e Dixital (2027–2029): capacidade interna de mellora continua.	165
8.13 Medida GOV-13. SIGMA: estabilización e evolución planificada cara unha xestión académica modular e máis controlable pola UVigo.	166
BLOQUE 4 — SUSTENTABILIDADE INSTITUCIONAL E EQUILIBRIO TERRITORIAL.	167
8.14 Medida GOV-14. Financiamento e sustentabilidade: “verdade de partida” e posición forte para o ciclo 2027–2032.	167
8.15 Medida GOV-15. Capacidade de execución: recuperar músculo administrativo para que o orzamento chegue a tempo ás persoas e aos servizos.	168
8.16 Medida GOV-16. Gobernanza multicampus: coordinación institucional e capacidade operativa.	169
5.9 TRANSFORMACIÓN 09	170
Campus que se coidan e se viven: planificación, sustentabilidade e vida universitaria real.	
BLOQUE 1. INFRAESTRUTURAS E ESPAZOS QUE FUNCIONAN.	171
9.1 Medida CAMPUS-01. Plans Directores por Campus con carteira de actuacións por fases.	171
9.2 Medida CAMPUS-02. Mantemento preventivo e seguimento de incidencias.	172
9.3 Medida CAMPUS-03. Estándar UVigo de aulas e estudo, conectividade robusta e xestión transparente de espazos, laboratorios e equipamento.	173

ÍNDICE

BLOQUE 2. TRANSICIÓN ENERXÉTICA E OPERACIÓNS SUSTENTÁBEIS.	174
9.4 Medida CAMPUS-04. Auditorías enerxéticas e carteira de investimentos por fases.	174
9.5 Medida CAMPUS-05. Autoconsumo solar e infraestrutura eléctrica: xeración, electrificación e puntos de recarga.	175
9.6 Medida CAMPUS-06. Compras verdes e residuos por fluxos: contratación responsable e economía circular operativa.	176
9.7 Medida CAMPUS-07. Movilidade sostible e conectada “porta a porta”: itinerarios seguros, intermodalidade e conexión intercampus.	177
9.8 Medida CAMPUS-08. Campus refuxio climático e biodiverso: renaturalización, sombra e auga con mantemento.	178
BLOQUE 3. CAMPUS VIVIDOS E COIDADOS.	179
9.9 Medida CAMPUS-9. Campus vivo con regras: uso social de espazos, convivencia e apertura ao territorio con alianzas realistas.	179
9.10 Medida CAMPUS-10. Servizo de Prevención reforzado e profesionalizado cun plan anual por campus.	180
9.11 Medida CAMPUS-11. Programa de vivenda estudantil accesible mediante convenios e garantías.	181

ÍNDICE

BLOQUE 4. CAMPUS CON DESENVOLVEMENTO SINGULAR.	182
9.12 Medida CAMPUS-12. Actualización do Plan Estratéxico do Campus Auga: da especialización declarada á excelencia.	182
9.13 Medida CAMPUS-13. Ourense conecta: transferencia útil, emprego e cooperación estable co territorio.	184
9.14 Medida CAMPUS-14. Campus Auga internacional: captación de talento, proxectos europeos e alianzas estratéxicas.	186
9.15 Medida CAMPUS-15. Campus real e compartido en Ourense: espazos comúns, identidade e vida universitaria.	188
9.16 Medida CAMPUS-16. Programa Pontevedra CREA 2030: de marca de campus a plataforma de proxectos creativos con impacto.	189
9.17 Medida CAMPUS-17. Doutoramento CREA Pontevedra: misións compartidas, alianzas e retorno social.	191
9.18 Medida CAMPUS-18. Plan director de espazos estratéxicos do Campus de Pontevedra: ampliación, reorganización e residencia universitaria.	192
9.19 Medida CAMPUS-19. Campus de Pontevedra conectado, vivible e aberto: mellor mobilidade, mellores accesos e máis vida universitaria.	194
9.20 Medida CAMPUS-20. Campus académico CREA: reforzo da oferta singular, impulso aos másteres e formación permanente conectada co territorio.	195

ÍNDICE

9.21 Medida CAMPUS-21. Plataforma Vigo Tecnolóxico: misións globais con gobernanza executiva e alianzas industriais.	196
9.22 Campus do Mar-22. Recuperar liderado, reforzar o ecosistema mariño e ordenar con rigor o seu desenvolvemento.	197
06. Como se executará este programa	199
07. O equipo que executará este programa	201

01.

CARTA DE
CARMEN



Se es da UVigo e levas tempo loitando polo seu proxecto, polo seu prestixio e pola súa consolidación, non podes ser indiferente ao seu futuro. Eu non o son, e por iso decidín presentarme ás eleccións a reitora.

Esta candidatura é un alegato colectivo por unha universidade pública e moderna, integrada no territorio e referente na cooperación internacional. Unha UVigo capaz de atraer e reter talento, decidida na excelencia investigadora, volcada na transferencia e coa determinación de impulsar unha docencia transformadora no ámbito do coñecemento, do pensamento e da actitude. Todos estes factores constitúen o motor da nosa visibilidade, do noso financiamento e da nosa reputación.

Para min e para a xente que me acompaña é importante falar de modelo de universidade, non só de satisfacer intereses diversos. Defendemos unha institución que se ocupe dos problemas do estudantado e das colectividades que agardan algo de nós. Non nos resignamos ao desafecto nin á perda de pertenza. Queremos que cada estudante sinta o orgullo de pasar polas nosas aulas, que a cidadanía saiba que pode contar conosco, e que as 3.000 persoas traballadoras da UVigo sintan a satisfacción de estar construindo un proxecto polo que paga a pena loitar.

Queremos recuperar o impulso innovador que nos acompañou desde o nacemento da institución para mirar ao futuro con ilusión e sen medo. O programa que acompaña esta carta inclúe medidas estratéxicas como a creación dunha Vicerreitoría de Docencia e Transformación Educativa, centrada na docencia híbrida e na integración da intelixencia artificial. Paralelamente, a nova Vicerreitoría de Transferencia, Innovación e Impacto Social implementará solucións para a xestión de proxectos e contratos, mellorará a competitividade dos nosos grupos e reforzará o impacto social que sempre distinguíu á UVigo.

A nivel interno, traballaremos para todas e todos con absoluta transparencia. Encabezarei un equipo que integre todos os ámbitos, centros e departamentos arredor dunha gobernanza estratéxica, simple e igualitaria, baseada nun financiamento suficiente e nunha cultura da excelencia.

Os programas serven para xerar confianza e para definir horizontes. Neste sentido, confiamos en que as transformacións que vos propoñemos vos transmitan un coñecemento profundo da nosa universidade e unha visión ambiciosa e viable. Porén, para ser unha institución de referencia e dar un salto de calidade, non só vos presentamos aquí a nosa visión: acompañámola tamén dun documento de execución no que se concretan as medidas, cunha descrición clara, prazos e responsables. Pensar no que queremos implica necesariamente saber como facelo.

Persoalmente, confésovos tamén que desexo normalizar a presenza feminina no máis alto nivel. Se máis da metade dos centros da UVigo xa están dirixidos por decanas e directoras, é o momento de que, por fin, a nosa Universidade teña unha muller á fronte.

CARTA DE CARMEN

Proxecto colectivo, ben común, feminismo, defensa da lingua, ilusión e orgullo de pertenza. Por isto e para isto nos mobilizamos e pedimos o teu voto.

Carmen García Mateo

Candidata á Reitoría da Universidade de Vigo

02.

COMO LER ESTE
DOCUMENTO

COMO LER ESTE DOCUMENTO

O Programa “UVigo 2032. Prioridades e método para un novo tempo”, consta de dúas partes.

A primeira presenta os valores e liñas programáticas concretadas na proposta de nove transformacións para a UVigo. A segunda parte do programa representa o documento de execución, coas medidas a despregar en cada unha das transformacións.

Este despregue operativo permite levar as transformacións á práctica, indicando para cada unha delas o seu contido, prazo orientativo de execución, responsables institucionais e alcance por campus.

As medidas organízanse seguindo a mesma estrutura das nove transformacións do programa, agrupadas arredor de tres eixos de cambio na Universidade de Vigo:

- *Todas as persoas contan*
- *Da suma de intereses ao proxecto común*
- *Da improvisación á solvencia*

03.

COMO SE ELABOROU O PROGRAMA E O DOCUMENTO DE EXECUCIÓN

COMO SE ELABOROU O PROGRAMA E O DOCUMENTO DE EXECUCIÓN

En outubro de 2025 iniciamos un proceso participativo no que tomaron parte arredor de 130 persoas da comunidade universitaria procedentes dos tres campus. Organizáronse seis grupos de traballo, configurados arredor das grandes misións da universidade: talento e comunidade UVigo; docencia e aprendizaxe transformadoras; ciencia con impacto; gobernanza aberta e intelixente; campus vivos e sostibles; e UVigo global. Nestes grupos participaron PDI, PTXAS, PI/PAI e estudantado, combinando diversidade disciplinar, xeracional e de experiencia institucional.

O traballo desenvolveuse en varias fases con cadanseu obxectivo: (1) unha primeira diagnose compartida dos retos da universidade, (2) a formulación e debate de propostas, e (3) unha fase final de priorización, revisión de viabilidade e integración das medidas no programa común.

O resultado deste proceso é o programa UVigo 2032, que combina unha dirección política clara coas achegas e a experiencia dunha comunidade universitaria diversa.

04.

O ADN
DO CAMBIO

O ADN DO CAMBIO

Dirixir unha universidade implica tomar decisións en contextos complexos, con recursos limitados, intereses lexítimos en tensión e responsabilidades públicas. Nesas circunstancias, o que marca a diferenza é contar cun marco estable de valores que sirva para ordenar prioridades, facer as decisións explicables e manter a institución cohesionada.

Este ADN é iso: a nosa guía para gobernar sen improvisación nin arbitrariedades, con coherencia ao longo do mandato. Para orientar con claridade as decisións, fixar prioridades e garantir a rendición de contas ao longo do mandato, definimos tres principios centrais que marcarán de forma coherente a acción de goberno:

01

Todas as persoas contan

Comprometémonos a que a UVigo recoñeza o traballo e o talento dos seus membros, e que promova relacións baseadas na escoita e no respecto. Coidar ás persoas, a todas, non é só o xusto; é tamén o máis pragmático. Cando estamos unidos, somos máis fortes.

02

Da suma de intereses ao proxecto común

Queremos unha UVigo que deixe atrás a lóxica do minifundismo e das negociacións de curto alcance. Gobernaremos desde a escoita, priorizando o que mellor serve á universidade. Porque cando hai dirección compartida, a diversidade suma; cando non a hai, fragmenta.

03

Da improvisación á solvencia

A UVigo precisa menos parche e máis método; menos xestos e máis planificación para recuperar confianza na nosa capacidade de facer ben as cousas. Gobernar tamén é escoller, dicir que vai primeiro e ter a honestidade de rectificar cando algo non funciona.

05.

AS 9

TRANSFORMACIONES
DE UVIGO 2032

AS 9 TRANSFORMACIÓNS DE UVIGO 2032

O programa “UVigo 2032. Prioridades e método para un novo tempo” articúlase arredor de nove transformacións que definen as prioridades do proxecto para a Universidade de Vigo ata o ano 2032.

Estas transformacións organízanse en tres eixos de cambio institucional.

TODAS AS PERSOAS CONTAN

1. Unha experiencia estudantil completa: vivir, aprender e participar con seguridade, apoio e sentido.
2. Un PTXAS con carreira, organización e recoñecemento: profesionalizar para fortalecer a universidade .
3. Un PDI con mellores condicións para ensinar, investigar e contribuír: docencia transformadora, investigación con propósito, maior relevancia social.

DA SUMA DE INTERESES AO PROXECTO COMÚN

1. Unha UVigo útil e presente en Galicia: abrírnos ao territorio con responsabilidade, escoita e resultados.
2. Docencia con sentido na era da IA: un proxecto académico para aprender mellor e chegar máis lonxe.
3. Tempo para crear e descubrir, regras para confiar: investigación con integridade e transferencia con impacto.
4. Internacionalización e proxección global con estratexia: mobilidade sen atrancos, acollida sólida e alianzas que suman.

DA IMPROVISACIÓN Á SOLVENCIA

1. Gobernar con datos, cumprir coa palabra: transparencia, participación e capacidade de execución.
2. Campus que se coidan e se viven: planificación, sustentabilidade e vida universitaria real.

A continuación recóllense as medidas que permiten desenvolver estas nove transformacións, indicando para cada unha delas os seus prazos orientativos de execución, responsables institucionais e alcance por campus.

5.1

TRANSFORMACIÓN 01

Unha experiencia estudiantil completa: vivir, aprender e participar con seguridade, apoio e sentido.

TRANSFORMACIÓN 1
BLOQUE 1 —VIDA DIARIA NO CAMPUS

Beneficiario:
Estudantado

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Vicerreitoría de Estratexia, Gobernanza e Economía / Xerencia / Secretaría Xeral

Campus:
Todos

Menos voltas: trámites simples, resposta en prazo e seguimento claro.

Reduciremos a carga administrativa que soporta o estudantado e evitaremos a “peregrinación” entre unidades. No primeiro ano identificaranse os trámites de maior custo de tempo (matrícula e incidencias, certificados, recoñecementos, prácticas, bolsas propias e solicitudes académicas) e redeseñaranse para eliminar pasos redundantes, aplicando a regra “unha vez e abonda” (reutilización de datos e documentación xa existente). Implantarase unha canle única de soporte para incidencias recorrentes (ticketing) con prazos de resposta definidos.

Nunha segunda fase, publicaranse prazos estándar e claros nos procedementos máis frecuentes e habilitarase un seguimento do estado de cada solicitude para dar previsibilidade. Cando se incumpran prazos, activarase unha alerta interna e un plan de corrección con reporte periódico. O obxectivo é reducir incerteza, tempos mortos e frustración, e aumentar a confianza na xestión universitaria.

TRANSFORMACIÓN 1
BLOQUE 1 —VIDA DIARIA NO CAMPUS

Beneficiario:

Estudantado

Prazo

Todo o mandato

Responsable:

Vicerreitorías de Campus / Vicerreitoría de Infraestruturas, Enerxía e Mobilidade

Campus:

Todos

Campus habitables: espazos de estudo, accesibilidade e vida universitaria.

Melloraremos espazos e servizos clave para a experiencia diaria do estudantado: espazos de estudo e aprendizaxe, accesibilidade universal e zonas de encontro e participación. Aplicarase mantemento preventivo e criterios claros de prioridade por campus para reducir desigualdades e deterioro por falta de previsión. Actívarase e dignificarase unha rede de espazos para vida estudantil e participación, garantindo en cada campus a dispoñibilidade de áreas funcionais e visibles para asociacionismo e representación (reunións, atención e coordinación), mediante a reordenación e mellor uso de espazos existentes cando sexa posible e, cando proceda, con actuacións de mellora compatibles coa planificación e coas dispoñibilidades orzamentarias. Melloraremos tamén os espazos exteriores para desfrutar nos tempos de lecer da contorna cercana ás facultades/escolas. Estas actuacións integranse na planificación de infraestruturas do Plan de Campus, con seguimento de necesidades, prazos e responsables, evitando solucións improvisadas ou dependentes de negociacións puntuais. O obxectivo é facer os campus máis habitables e útiles para estudar, convivir e participar.

TRANSFORMACIÓN 1
BLOQUE 1 —VIDA DIARIA NO CAMPUS

Beneficiario:
Estudiantado

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Vicerreitoría de Estudiantes e Vida Universitaria / Vicerreitorías de Campus

Campus:
Todos

Plan de vida universitaria: programación estable, transporte útil, deporte e identidade compartida.

Recuperaremos unha vida universitaria real e sostida, cunha programación estable coordinada con asociacións e delegacións estudantís (eventos, cultura, encontro e comunidade). Melloraremos o transporte intercampus (frecuencias, horarios e capacidade) como condición de equidade entre campus e titulacións. Reordenaremos e manteremos instalacións deportivas (piscina, ximnasio e outros espazos) cun modelo de xestión viable, accesible e orientado ao uso real, priorizando a resolución de situacións de saturación en franxas de alta demanda e mellorando progresivamente a capacidade, o equipamento e as condicións de uso, incluídos vestiarios, mediante actuacións por fases e aproveitamento de espazos infrautilizados. O plan incluírá tamén accións de identidade e pertenza compartida, entre elas unha liña de produtos institucionais UVigo dispoñibles en puntos físicos e/ou en canle en liña, para reforzar comunidade, visibilidade e orgullo de pertenza entre estudiantado, persoal e alumni. O obxectivo é facer máis habitable e atractiva a experiencia universitaria e reforzar, con medidas concretas, a pertenza, o benestar e a igualdade efectiva de oportunidades entre campus.

Beneficiario:

Estudantado

Prazo

Todo o mandato

Responsable:

**Vicerreitoría de
Estudantes e
Vida
Universitaria /
Infraestruturas /
Xerencia**

Campus:

Todos

***Biblioteca como “Casa do Estudante”:* estudo, pertenza e comunidade.**

Reforzaremos a rede de bibliotecas da UVigo como infraestrutura académica central de estudo e pertenza, avanzando cara a un modelo de biblioteca máis aberto, acoledor e habitable, que poida funcionar tamén como auténtica “Casa do Estudante” en cada campus. Combinaranse zonas coidadas de concentración con áreas de traballo en grupo, apoio entre iguais, reunión, descanso e interacción, de maneira que as bibliotecas sexan non só lugares para estudar, senón tamén espazos para encontrarse, colaborar e vivir a universidade, cunha organización clara dos usos e co debido respecto ás necesidades de silencio e aprendizaxe.

As melloras executaranse por fases (acústica, confort, distribución, mobiliario, accesibilidade e adecuación de usos) e priorizaranse segundo criterios públicos (demanda, estado das instalacións, impacto académico e equidade entre campus), asumindo unha planificación realista dos recursos dispoñibles. Acordarase unha gobernanza clara cos equipos de Biblioteca para definir normas e prioridades. A rede de bibliotecas manterá a súa función prioritaria como corazón académico de cada campus, pero deberá responder tamén á necesidade de ofrecer ao estudantado espazos máis versátiles, integradores e adaptados ás formas actuais de aprender, relacionarse e construír comunidade. As necesidades de reunión, asociacionismo e representación estudantil articularanse, cando corresponda, a través da rede de espazos de vida universitaria prevista no Plan de Campus. O obxectivo é que as bibliotecas funcionen como corazón académico dos campus: útiles para aprender e tamén para integrarse, convivir e sentirse parte da UVigo.

TRANSFORMACIÓN 1
BLOQUE 1 —VIDA DIARIA NO CAMPUS

Beneficiario:
Estudantado

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Comedores, cafetarías e espazos comúns con modelo sostible e calidade de servizo.

Reordenaremos comedores/cafetarías e espazos comúns para corrixir dispersión, perdas e servizos con funcionamento irregular (horarios e aperturas non estables, cambios frecuentes na oferta e ausencia de información unificada). Consolidarase un modelo sostible con regras claras de prezos, horarios e estándares de servizo, e con mantemento e uso definidos para locais e espazos compartidos. Cando proceda, explorarase a activación de locais mediante alugueiro/concesión con criterios públicos e control, evitando modelos inviables. O obxectivo é garantir servizos básicos dignos e sostibles para a vida diaria nos campus e mellorar a experiencia de estudo e convivencia.

Beneficiario:

Estudantado

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Estudantes e
Vida
Universitaria**

Campus:

Todos

Bolsas de emerxencia social: resposta rápida para evitar abandono sobrevido.

Crearemos unha liña estable de axudas de emerxencia con criterios claros e tramitación áxil para situacións sobrevidas polas que pasen os/as estudantes que poidan supor un risco claro de abandonar os estudos (problemas de vivenda, redución drástica de ingresos, problemas de dependencia, problemas de saúde, etc.). As axudas irán serán complementadas, cando proceda, de acompañamento e derivación a recursos internos e externos. O obxectivo é que unha crise puntual non se converta en abandono definitivo por falta de soporte rápido.

Beneficiario:

Estudantado

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Secretaría Xeral / Vicerreitoría de Estudantes e Vida Universitaria / Xerencia

Campus:

Todos

Convivencia e campus seguro: prevención estable, ruta única de axuda e resposta profesional.

Activaremos un plan estable de convivencia e prevención fronte a violencias e condutas de risco: acoso sexual e por razón de sexo ou identidade, bullying e novatadas, relacións insás e adicións dixitais. Financiaremos diagnósticos periódicos de convivencia e percepción de seguridade para identificar incidencias, brechas e discriminacións, focalizar mellor as accións e avaliar o seu impacto. Integraremos protocolos e recursos nunha ruta única e visible de acceso á axuda, presencial e dixital, con derivación clara, tempos de resposta acotados e acompañamento, para que pedir apoio sexa rápido, comprensible e eficaz. Esta ruta única apoiarase tamén nunha mellor coordinación dos órganos e servizos implicados en convivencia e xestión de conflitos, co fin de evitar solapamentos e garantir unha resposta máis áxil, clara e profesional (o “como” é obxecto dunha medida concreta na transformación relacionada coa gobernanza). No ámbito do acoso sexual e por razón de sexo ou identidade, reforzaremos e profesionalizaremos o sistema institucional mediante a revisión do protocolo no primeiro ano para simplificar fases e reducir prazos sen menoscabo das garantías, a formación obrigatoria para cargos e responsables de unidades, e un seguimento anual con datos agregados e mellora continua. O obxectivo é reducir incidencias e mellorar a seguridade real e percibida no campus, con respostas claras, accesibles e responsables.

Beneficiario:

Estudantado

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

**Xerencia /
Vicerreitoría de
Estudantes e
Vida
Universitaria**

Campus:

Todos

Accesibilidade e inclusión como dereito: apoio coordinado e gabinete psicopedagóxico reforzado.

A accesibilidade e a inclusión deben funcionar como dereitos efectivos, non como solución caso a caso. A UVigo precisa un servizo estable de orientación e apoio psicopedagóxico, integrado na súa política de inclusión e permanencia, sen depender de activacións tardías nin solucións conxunturais. Por iso implantaremos un modelo de apoio coordinado para necesidades específicas do estudantado (discapacidade, neurodiversidade, enfermidades crónicas, saúde mental e situacións temporais), cun procedemento único de solicitude, resposta en prazo e seguimento. A curto prazo, garantirase unha referencia clara de atención psicopedagóxica, orientación e apoio, capaz de avaliar casos a partir de informes ou documentación acreditativa, propoñer medidas de apoio e adaptación revisables periodicamente e ofrecer acompañamento en dificultades que afectan á permanencia, especialmente no primeiro curso (adaptación académica, concentración, xestión do tempo, ansiedade, illamento ou dúbidas vocacionais). Estableceranse ademais estándares comúns de adaptación docente e un plan de accesibilidade dixital con correccións verificables. Ao longo do mandato, a UVigo deberá avanzar cara a un modelo máis robusto, con maior capacidade profesional e preventiva, mellor coordinación cos centros e resposta máis equitativa, previsible e sostible en toda a universidade.

Beneficiario:
Estudantado

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Secretaría Xeral / Xerencia / Vicerreitoría de Estudantes e Vida Universitaria

Campus:
Todos

Mobilización estudantil con cobertura: paro académico con preaviso proporcionado, vía excepcional e garantías académicas.

Propoñeremos a actualización do Regulamento de estudantes para que a mobilización estudantil poida realizarse dentro das regras e con cobertura, e non “igual pero fóra da norma” por inviabilidade do procedemento. En particular, reformaremos o paro académico, cuxo preaviso actual (15 días naturais) resulta excesivo para feitos sobrevidos de alto impacto social, e substituírémolo por un esquema máis practicable: un preaviso ordinario máis proporcionado e unha vía excepcional para situacións sobrevidas, con prazos abreviados pero razoables. A actualización irá acompañada dunha guía operativa única e criterios comúns para garantir seguridade xurídica e igualdade de trato, incluíndo a protección do estudantado fronte a penalizacións inxustas e a coordinación académica necesaria cando as probas de avaliación coincidan cun paro recoñecido. O obxectivo é compatibilizar dereitos e actividade docente, reducindo conflito e asegurando que as mobilizacións teñan garantías.

Beneficiario:

Estudantado

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Docencia e
Transformación
Educativa**

Campus:

Todos

“Avaliación auténtica” e integridade académica na era da IA.

Acordaremos normas comúns e fáciles de entender sobre integridade académica e uso responsable da IA na docencia e na avaliación, para que o estudantado saiba con claridade que está permitido e que non, e para evitar criterios diferentes entre materias e centros. Ao mesmo tempo, impulsaremos formas de avaliación máis ligadas ao que se aprende e ao que se sabe facer (proxectos, casos, tarefas aplicadas e, cando proceda, defensa oral), reducindo a dependencia de exames memorísticos e a ambigüidade arredor de ferramentas de IA. O obxectivo é mellorar a calidade e a xustiza da avaliación e protexer o esforzo real do estudantado.

Beneficiario:

Estudantado

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Estudantes e
Vida
Universitaria /
Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

Prácticas externas de calidade e ponte efectiva ao emprego en sectores tractores e por campus.

Fortaleceremos as prácticas externas implantando un marco común de calidade en toda a UVigo, con criterios claros e compartidos: acordo/plan formativo, tarefas alineadas coa aprendizaxe, titorización efectiva, avaliación e transparencia na asignación, para garantir igualdade de oportunidades entre campus e titulacións. Para incrementar a utilidade real das prácticas e facer máis atractiva a colaboración empresarial, estruturaremos a relación co tecido produtivo enfatizando programas sectoriais tractores por campus, conectados coa especialización existente: Campus CREA (Pontevedra) para industrias creativas e servizos avanzados; Campus da Auga (Ourense) para ámbitos vinculados á auga, saúde-benestar, sustentabilidade e bio/medio; e Vigo como polo industrial e tecnolóxico (automoción-metal-marítimo e tecnoloxías dixitais), entre outros sectores estratéxicos. Estes programas facilitarán carteiras estables de entidades colaboradoras e itinerarios de prácticas máis coherentes e recorrentes. En paralelo, reforzaremos a transición ao emprego mediante mentorización (con profesionais e egresados/as), conexión con sectores estratéxicos e apoio a itinerarios de emprendemento cando proceda. O obxectivo é que as prácticas sexan unha experiencia formativa con valor e unha ponte efectiva cara ao primeiro emprego, reducindo desigualdades e mellorando a empregabilidade en todo o sistema de campus.

Beneficiario:
Estudiantado

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Vicerreitoría de Estudantes e Vida Universitaria / Secretaría Xeral

Campus:
Todos

Orientación xurídica básica para estudantes: vivenda, prácticas e autonomía.

Implantaremos un servizo de orientación xurídica básica para estudantes sobre cuestións frecuentes da vida universitaria e da transición á vida adulta, especialmente en materia de vivenda e alugueiro, contratos habituais, prácticas académicas externas e outras situacións recorrentes que requiren información clara para previr erros ou conflitos. O servizo terá carácter consultivo e preventivo, con alcance ben delimitado, e integrarase coas canles existentes mediante guías prácticas, sesións informativas presenciais e en liña, e unha atención inicial con derivación aos servizos competentes cando corresponda. A implantación realizarase de forma progresiva, comezando cun proxecto piloto nun ou varios campus que permita dimensionar a demanda real, axustar procedementos e avaliar resultados antes da súa extensión ao conxunto da universidade. Neste marco, explorarase a posta en marcha dunha clínica xurídica universitaria, con participación de estudiantado e supervisión académica do profesorado, como fórmula de aprendizaxe-servizo para reforzar a orientación en materias tipificables e de baixa complexidade. No desenvolvemento do piloto definiranse tamén os mecanismos de participación do estudiantado e do profesorado, priorizando o seu encaixe en actividades formativas e de aprendizaxe-servizo, como prácticas académicas, traballos de fin de grao ou mestrado, ou proxectos de innovación docente, con recoñecemento académico para o estudiantado e docente para o profesorado cando proceda. O obxectivo é identificar e consolidar as fórmulas máis eficaces e sostibles para integrar este servizo na organización académica da universidade. Buscamos mellorar a autonomía práctica do estudiantado, ofrecer información útil no momento oportuno e reducir situacións de desprotección na vida cotiá universitaria.

Beneficiario:

Estudantado

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Estudiantes e
Vida
Universitaria**

Campus:

Todos

Asociacionismo e liderado estudiantil: microfinanciamento, formación, redes e recoñecemento.

Apoiaremos o asociacionismo e a participación en redes interuniversitarias mediante microfinanciamento competitivo para proxectos con impacto (cultura, ciencia, sustentabilidade, solidariedade) e un itinerario de apoio ao liderado estudiantil: formación en xestión, igualdade e convivencia, e acompañamento básico para evitar burocracia inútil. Incorporaremos un sistema común e transparente de recoñecemento institucional e académico da participación, garantindo igualdade de trato entre centros e campus. Isto incluírá criterios públicos e homoxéneos para o recoñecemento de actividades de representación estudiantil, asociacións e delegacións, e o seu reflexo no expediente e/ou no suplemento europeo ao título cando proceda, para que a participación teña valor real na traxectoria formativa e curricular. O obxectivo é aumentar a participación, comunidade e aprendizaxes transversais, con equilibrio entre autonomía e responsabilidade, e que o compromiso estudiantil conte e se recoñeza de forma xusta.

TRANSFORMACIÓN 1
BLOQUE 3— ESTUDOS CON SENTIDO

Beneficiario:

Estudantado

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Estudantes e
Vida
Universitaria /
Secretaría Xeral**

Campus:

Todos

Participación estudiantil con retorno: consulta e resposta institucional.

Reforzaremos a participación do estudantado con mecanismos que garantan retorno: consultas abertas en decisións relevantes, comunicación de resultados e explicación pública do que se incorpora e do que non (e por que). O obxectivo é pasar da participación formal á participación útil, reducindo a frustración e aumentando corresponsabilidade na mellora da universidade. Para pechar o ciclo da participación, publicaremos un esquema de retorno e seguimento, con compromisos de resposta e un reporte periódico (por campus e por ámbitos) que inclúa: accións realizadas, prazos, responsables e incidencias. Cando existan mecanismos de recoñecemento da participación (académico ou institucional), garantirase tamén seguimento e criterios públicos, evitando desigualdades entre centros e asegurando que a información sexa clara para o estudantado. Debemos conseguir que este colectivo vexa o efecto real da súa participación e conte con información sobre decisións, execución e recoñecementos vinculados.

Beneficiario:
Estudantado

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Vicerreitoría de Titulacións / Vicerreitoría de Estudiantes e Vida Universitaria

Campus:
Todos

Programa institucional de microcredenciais transversais: certificación UVigo e equidade entre campus.

Deseñaremos e implantaremos un Programa institucional de microcredenciais transversais no marco da formación permanente da UVigo, orientado prioritariamente ao estudantado e ampliable progresivamente a outros colectivos, que ofrecerá formación curta e certificable en competencias clave para o desenvolvemento académico e profesional (comunicación oral e escrita, traballo en equipo, liderado e coordinación, xestión de proxectos e do tempo, resolución de conflitos, competencias dixitais e uso responsable da IA, entre outras). Cada microcredencial definirá resultados de aprendizaxe, contará cun sistema de avaliación e expresará a súa carga de traballo en ECTS; a súa superación dará lugar a unha certificación institucional expedida pola UVigo, coa posible incorporación ao expediente académico e/ou ao suplemento europeo ao título cando corresponda. Estas microcredenciais terán a natureza de formación permanente ou ensinanzas propias e non constituirán títulos oficiais, sen prexuízo de que o seu posible recoñecemento como créditos en estudos oficiais poida realizarse, cando proceda, mediante os procedementos previstos pola normativa. O programa organizarase nun catálogo revisable periodicamente, con oferta accesible para todos os campus e mecanismos de seguimento para avaliar participación, impacto e adecuación ás necesidades formativas e profesionais. Buscamos reforzar a formación integral, mellorar a empregabilidade e garantir igualdade de acceso a competencias transversais.

5.2

TRANSFORMACIÓN 02

Un PTXAS con carreira, organización e recoñecemento: profesionalizar para fortalecer a universidade.

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Promoción e itinerarios profesionais.

Nos últimos anos as aspiracións de progresar profesionalmente na carreira víronse freadas pola escaseza de procesos de promoción profesional. Neste contexto, a urxente necesidade de dotar os subgrupos superiores en diversos ámbitos coincide cunha alta taxa de sobrecualificación do persoal, especialmente nos subgrupos C1 e C2. A elevada previsión de xubilacións no futuro próximo esixiranos habilidade para obter o máximo proveito do talento xa existente na institución. Ademais, tras o proceso de funcionarización, é precisa unha redefinición de itinerarios e perfís tipo para as principais áreas do PTXAS (administración, laboratorios, bibliotecas, TIC, apoio á docencia e investigación, servizos ao estudiantado), de maneira que se facilite a promoción profesional e cada persoa teña a certeza de que competencias se requiren, que vías de progresión caben e que formación é útil. Negociaremos unha matriz de competencias por perfís con exemplos de traxectorias posibles, e publicaremos uns criterios coherentes, así como calendarios de promocións internas verticais e horizontais. O obxectivo é reducir a arbitrariedade, mellorar a motivación e facilitar unha planificación realista das carreiras. Estes itinerarios e perfís serán a base técnica para a carreira profesional e para o plan de formación que son obxecto doutras medidas, garantindo coherencia entre o que se fai, o que se acredita e o que se recoñece.

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Carreira profesional: implantación sostida que garanta o relevo xeracional.

Moitas persoas do PTXAS teñen hoxe a sensación de que, unha vez que acceden a un posto, as posibilidades reais de progresión ou cambio durante a súa traxectoria profesional son limitadas. O impacto na motivación co paso dos anos non é neutro. Por iso é fundamental garantir unha implantación sostida e coherente da carreira vertical e horizontal, con criterios públicos e procedementos áxiles e eficientes. Ao igual que coas promocións internas, negociaremos un calendario anual estable para os procesos de provisión. Dada a previsión do número de vacantes que se producirán nos vindeiros anos, negociarase a posta en marcha dun sistema de concurso aberto e permanente que axilice as coberturas definitivas, evitando a utilización recorrente de comisións de servizo de longa duración e proporcionando estabilidade ás carreiras do persoal. Ao tempo promoveranse os concursos específicos con suficiente antelación para asegurar un correcto relevo, evitando a perda de memoria institucional e garantindo a continuidade operativa no caso de retiros en postos de alta especialización. A carreira horizontal estará ligada a competencias e responsabilidades, incorporando unha avaliación do desempeño sinxela e con garantías, con indicadores claros e dereito de revisión/alegacións. Incorporará un recoñecemento retributivo progresivo por subgrupos e niveis, implantado de maneira plurianual e sostible dentro do marco normativo e orzamentario. Para facilitar a posta en marcha de todos os procesos que esixirán as continxencias dos anos vindeiros é imprescindible unha aposta estratéxica na área de xestión de recursos humanos de PTXAS, reforzándoa cunha vicexerencia competente e proactiva e dotándoa de medios humanos e tecnolóxicos, así como dunha estrutura acaída as novas necesidades. O obxectivo é facer a progresión profesional máis áxil, xusta, transparente e motivadora, e aliñar así o recoñecemento co valor que o PTXAS achega aos servizos que presta á nosa institución.

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Garantías e xustiza profesional para o persoal interino.

O contexto actual, unha vez rematados os procesos de estabilización establecidos na lei 20/2021 e coa vista nas medidas impostas por Europa para evitar o abuso da temporalidade, esixe unha planificación áxil e eficiente que nos permita cumprir cos prazos legais das convocatorias, sempre de acordo coas previsións do Plan de Ordenación de Recursos Humanos e coas ofertas de emprego público. Neste marco, negociarase proactivamente coa representación de persoal a publicación periódica de prazas para facilitar así as oportunidades de estabilización, procurando a progresiva implantación do subgrupo C2 como subgrupo mínimo de acceso nas subescalas que proceda. Planificarase unha redefinición e refundición da normativa interna sobre selección temporal, acceso interno e adscrición provisional do persoal de administración e servizos da Universidade de Vigo, que clarifique as regras e recolla as derivadas dun sistema dixital para chamamento de persoal de listas de agarda que remate co actual protocolo de correo electrónico e chamada telefónica. Para o acceso, negociaranse temarios pechados, con referencias bibliográficas transparentes e contidos acaídos as funcións a desenvolver na escala á que se acceda. Igual principio de adecuación ás funcións utilizarase nos procesos de ampliación de listas cando sexan precisos. O Plan continuo de formación do PTXAS, definido máis adiante neste programa, contemplará as necesidades específicas do persoal interino, procurando que os módulos formativos aos que teña acceso sexan de proveito non so para a súa capacitación profesional senón tamén para o acceso á función pública. O obxectivo é cumprir co dereito á igualdade de trato e condicións laborais que o persoal interino ten recoñecido, garantindo no acceso á función pública universitaria os dereitos de mérito, capacidade, igualdade e publicidade.

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

RPT estratéxica e organigrama funcional: do mapa do pasado ao modelo de servizos do futuro.

Non vimos a replicar inercias. Queremos que a RPT responda ao modelo de universidade que arelamos e cuxos trazos se describen neste programa. A RPT converterase nunha ferramenta que favorecerá a culminación do proceso de funcionarización, consolidando a profesionalización de subescalas, habilitando a posibilidade de novos itinerarios que xeren espazo para a promoción profesional, e tamén abrindo vía á creación de novas unidades administrativas en ámbitos como xestión económica ou ordenación académica, así como direccións técnicas en áreas específicas como emprego ou calidade. Para iso, impulsaremos unha revisión integral e estratéxica da RPT que adapte funcións, categorías e perfís ás novas realidades da universidade (dixitalización, servizos avanzados, apoio á investigación e á docencia). Non prometemos unha reforma express, dado que unha RPT eficiente require análise técnica, datos e contraste. En consecuencia, farémola por fases, con prazos públicos, en coordinación coas unidades e negociación coa representación do persoal. En paralelo, o Plan Operativo de Transformación Organizativa e Dixital (explicado na misión de gobernanza) xerará os estándares e as evidencias que nos permitirán incorporar melloras progresivas e axustes parciais na RPT ao longo do proceso, sen agardar a unha revisión de todo ou nada. A revisión partirá dunha foto inicial de funcións reais e cargas por unidades e estruturarase por fases: (1) organigrama funcional e mapa de procesos dos servizos, con claridade de roles e responsabilidades e elaboración de guías operativas mínimas ("manual funcional" por perfís e unidades); (2) definición de perfís e capacidades necesarias (a arquitectura dos servizos que queremos para o futuro); (3) proposta técnica de RPT e plan de transición. Isto permitirá homoxeneizar criterios entre campus, eliminar conflitos de atribución entre PTXAS e PDI e sistematizar a xestión diaria. O obxectivo é eliminar disfuncións, clarificar responsabilidades e asegurar que a organización do traballo responda ao que a universidade precisa para enfocar o futuro, non para reaccionar ante o pasado.

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

1 ano

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Cobertura de vacantes e dimensionamento: fin do “apagar lumes” como norma.

Aseguraremos un enfoque proactivo na cobertura de prazas vacantes e no dimensionamento de equipos, con atención especial ás unidades e momentos especialmente críticos. Elaborarase un mapa que recolla as unidades e etapas críticas para a cobertura de vacantes e substitucións, e definiranse prazos máximos e proporcionados de resposta, con seguimento periódico e información agregada para evitar improvisación e sobrecarga crónica. Este mapa basearase no organigrama funcional e nas cargas reais por procesos, e revisarase anualmente. Traballarase co principio de que ningún posto previsto na relación de postos de traballo poderá quedar desocupado sine die, así como de que as ofertas por acumulación de tarefas, cando sexan necesarias, teñan unha duración acaída, que ofrezca mínimos razoables de estabilidade ás persoas e ás unidades, garantindo a eficacia das substitucións. Dentro da remodelación estratéxica da área de recursos humanos do PTXAS traballarase, en coordinación co persoal do ámbito, na implantación de sistemas tecnolóxicos que axilicen e fagan máis obxectivas as coberturas por comisións de servizo e listas de agarda. O obxectivo é diminuír tensións, mellorar a calidade do servizo e poñer fin a unha forma de funcionar baseada en vacantes sen cubrir, sobrecarga crónica e solucións improvisadas.

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

1 ano

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Plan de Ordenación de Recursos Humanos: previsión, equidade e control.

Implantaremos un Plan de Ordenación de Recursos Humanos para o PTXAS, con planificación anual e horizonte plurianual, para deixar atrás a improvisación e dotar a universidade dun marco estable de previsión, distribución e seguimento do persoal. O plan ligarase ás necesidades reais dos servizos, ás previsións de xubilacións, aos picos de actividade e ás prioridades estratéxicas da universidade, e fixará criterios públicos de priorización (unidades críticas, impacto en persoal, docencia, investigación e estudantado, riscos por sobrecarga). Terá seguimento con indicadores agregados (vacantes, tempos de cobertura, carga estrutural e riscos) para asegurar control, corrección e mellora continua. Como parte deste marco, redefiniremos e publicaremos un novo modelo estable de mobilidade interna do PTXAS, adaptado aos itinerarios profesionais e con criterios obxectivos e garantías de equidade entre campus e unidades, para ordenar mellor a asignación de efectivos e responder con máis coherencia ás necesidades temporais e estruturais. O plan desenvolverase con instrumentos organizativos e de planificación compatibles coa relación de postos de traballo vixente, e servirá como base para a súa revisión progresiva polos procedementos correspondentes. O obxectivo é gañar capacidade real de resposta, equidade e control, especialmente nunha universidade multicampus como a nosa.

UN PTXAS CON CARREIRA, ORGANIZACIÓN E RECOÑECIMENTO: PROFESIONALIZAR PARA FORTALECER A UNIVERSIDADE.

TRANSFORMACIÓN 2 BLOQUE 3 — CONDICIÓN DE TRABAJO, BENESTAR E SEGURIDADE

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

1 ano

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Flexibilidade responsable e teletraballo nas unidades que sexa viable.

Analizando os resultados de experiencias previas, desenvolveremos unha política de traballo flexible e de teletraballo que se estenda a todas as unidades nas que sexa viable, subordinándoa ás necesidades do servizo e á garantía de atención á comunidade universitaria. Estableceranse regras operativas claras (tramos de presenza común, marxes de flexibilidade, coordinación e métodos transparentes para un control eficaz do cumprimento de obxectivos), co compromiso explícito de non penalizar unidades con tarefas presenciais nin crear desigualdades entre campus. A flexibilidade aplicarase mediante solicitude e autorización motivada. Como medida que contribúa á sostibilidade e a conciliación, negociarase a aplicación de medidas específicas de adaptación da xornada semanal para o persoal que teña que facer desprazamentos longos ao seu posto de traballo. Estas medidas non suporán incremento de persoal nin do Capítulo I, e estarán orientadas a mellorar a organización do traballo e a facilitar a conciliación da vida laboral e familiar, non a reducir esixencia, responsabilidade ou produtividade.

Beneficiario:
PDI / PTXAS

Prazo
1 ano

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Conciliación corresponsable: transparencia, equidade entre campus e unidades, e mellor organización do tempo.

Definiremos un marco común de organización do tempo e conciliación para reducir arbitrariedade, urxencias innecesarias e penalizacións asociadas ás responsabilidades de coidado, á saúde ou a outras situacións persoais que requiren adaptación temporal. No primeiro ano realizaremos unha análise de cargas e picos de traballo por unidades e campus (docencia e servizo, xestión e tarefas non recoñecidas) incorporando a avaliación do impacto por xénero, responsabilidades de coidado e outras circunstancias que condicionan a dispoñibilidade horaria, co fin de detectar patróns que prexudican a conciliación e a equidade interna. A partir dese diagnóstico estableceremos regras comúns: antelación mínima para convocatorias e cambios organizativos cando proceda, criterios de urxencia e coordinación entre unidades para evitar interrupcións constantes, e estándares de planificación que melloren a previsibilidade operativa. Estableceranse tamén criterios transparentes para a flexibilidade horaria e o teletraballo nas unidades onde sexa posible, así como un procedemento áxil e trazable de adaptación temporal da dedicación en situacións acreditadas, incluídas as relacionadas coa saúde, os coidados ou a violencia de xénero, garantindo equidade entre campus e unidades. O sistema contará con indicadores anuais e revisión periódica con medidas correctoras. O obxectivo é avanzar cara a unha universidade mellor organizada, máis previsible e máis xusta no día a día, cunha conciliación real e compatible co funcionamento eficaz dos servizos.

UN PTXAS CON CARREIRA, ORGANIZACIÓN E RECOÑECIMENTO: PROFESIONALIZAR PARA FORTALECER A UNIVERSIDADE.

TRANSFORMACIÓN 2 BLOQUE 3 — CONDICIÓN DE TRABAJO, BENESTAR E SEGURIDADE

Beneficiario:
PTXAS

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Prevenición de riscos laborais e plans de autoprotección actualizados por centros e campus.

Actualizaremos avaliacións de risco e plans de autoprotección con enfoque multicampus e por centros, e implantaremos un calendario formativo anual en PRL adaptado aos perfís e tarefas do PTXAS, incorporando simulacros e accións prácticas por unidade cando proceda. O obxectivo é reducir exposicións e incidencias, mellorar a capacidade de resposta e facer que a prevención sexa útil na práctica, e non só documentación.

UN PTXAS CON CARREIRA, ORGANIZACIÓN E RECOÑECIMENTO: PROFESIONALIZAR PARA FORTALECER A UNIVERSIDADE.

TRANSFORMACIÓN 2 BLOQUE 3 — CONDICIÓN DE TRABAJO, BENESTAR E SEGURIDADE

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Desconexión dixital e redución de carga administrativa: estándares de atención e eliminación de re traballo.

Ordenaremos as comunicacións e as solicitudes internas para protexer o tempo de traballo efectivo e mellorar a calidade do servizo. Definiremos regras claras de atención (franxas, canles, prazos razoables e que se considera urxencia real), priorizando unha canle única rexistrada para as peticións non urxentes, evitando interrupcións constantes, duplicidades e dependencia de contactos informais. En paralelo, poremos en marcha un plan de redución de carga administrativa, duplicidades e tarefas repetidas: revisión de procedementos que fan facer dúas veces o mesmo, simplificación de fluxos, eliminación de solicitudes innecesarias e mellora de formularios e ferramentas corporativas. Este marco coordinarase co réxime de dispoñibilidade, para cortar a cultura da urxencia permanente sen reducir a capacidade de resposta cando haxa necesidades reais. O obxectivo é protexer a saúde laboral e mellorar a calidade do servizo á comunidade universitaria.

UN PTXAS CON CARREIRA, ORGANIZACIÓN E RECOÑECIMENTO: PROFESIONALIZAR PARA FORTALECER A UNIVERSIDADE.

TRANSFORMACIÓN 2 BLOQUE 4 — MODERNIZACIÓN DE SERVICIOS E CAPACIDADE OPERATIVA

Beneficiario:
**PTXAS / PDI /
Estudantado**

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Canle dixital de primeira resposta e triaxe integrada cos servizos.

Implantaremos unha canle dixital de primeira resposta que permita orientar á comunidade universitaria nas consultas máis habituais e repetitivas, guiando correctamente solicitudes, trámites e procedementos antes de chegar á atención directa do PTXAS. Esta canle ofrecerá información clara baseada en contidos oficiais e actualizados, axudará a identificar a canle correcta e permitirá rexistrar solicitudes completas cando proceda, reducindo erros, interrupcións e retraballo. A ferramenta estará integrada cos servizos internos e contará sempre cunha opción clara de derivación á atención humana cando a situación o requira, e non se empregará para asuntos sensibles nin para decisións con impacto xurídico. O obxectivo é reducir a carga de consultas repetitivas, mellorar a calidade das solicitudes que chegan aos servizos e liberar tempo do PTXAS para tarefas de maior valor.

Beneficiario:
PTXAS

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Plan continuo de formación do PTXAS ligado á carreira, aos servizos e á dixitalización.

Articularemos as accións formativas do PTXAS nun plan continuo de formación, coordinado cos itinerarios profesionais, coa planificación de persoal e coa modernización real dos servizos. O plan estruturarase por perfís profesionais e necesidades reais do traballo diario, e revisarase anualmente para garantir utilidade, equidade multicampus e impacto efectivo na organización. A formación terá catro eixos: (1) formación ligada á carreira e aos perfís profesionais, para apoiar a progresión horizontal e vertical; (2) formación para a mellora de procedementos e servizos, na que será substancial a preparación no uso de ferramentas de intelixencia artificial, e que estará orientada a reducir retraballo, erros recorrentes e interrupcións; (3) recapacitación dixital por perfís, con itinerarios acreditables internamente e incidindo en que todo o persoal, con independencia da área na que preste os seus servizos, adquira unha formación básica en todas as plataformas e ferramentas corporativas; (4) competencias transversais útiles (comunicación e idiomas) ligadas a funcións con interacción internacional, mobilidade e apoio a proxectos. Dentro deste mesmo plan promoverase unha liña específica en competencias dixitais que garanta a óptima prestación de servizos en modalidade non presencial e outra liña, de formación previa, dirixida ao persoal de listas de agarda que facilite a súa acollida cando se incorpora por vez primeira a postos na Universidade de Vigo. Nun marco de implantación da cultura interxeneracional, impulsarase a figura do mentor senior que contribuirá a evitar a perda de coñecemento por xubilacións, especialmente en postos de alta especialización. O obxectivo é fomentar a aprendizaxe continua e o desenvolvemento profesional como piares fundamentais dunha universidade comprometida co servizo público de calidade.

UN PTXAS CON CARREIRA, ORGANIZACIÓN E RECOÑECIMENTO: PROFESIONALIZAR PARA FORTALECER A UNIVERSIDADE.

TRANSFORMACIÓN 2 BLOQUE 4 — MODERNIZACIÓN DE SERVICIOS E CAPACIDADE OPERATIVA

Beneficiario:
PTXAS

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Programa de intercambio de aloxamentos con visitas voluntarias e aprendizaxe entre servizos.

Contribuiremos á consolidación do programa de intercambio de aloxamentos universitarios como unha iniciativa estable. A universidade favorecerá este enfoque facilitando ademais unha oferta diferente de destinos e períodos nos que sexa posible realizar visitas e intercambio de experiencias, coordinando contactos cos servizos de acollida e priorizando as solicitudes que inclúan un itinerario formativo (non ten que ser necesariamente formal) co seu correspondente informe de boas prácticas que permitirá alimentar un repositorio interno de propostas de mellora para os servizos. A implantación incluírá unha avaliación anual (participación, utilidade e ideas aplicables), e poderá abrirse progresivamente a outros colectivos.

UN PTXAS CON CARREIRA, ORGANIZACIÓN E RECOÑECIMENTO: PROFESIONALIZAR PARA FORTALECER A UNIVERSIDADE.

TRANSFORMACIÓN 2 BLOQUE 5 — COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN E RECOÑECIMENTO INSTITUCIONAL

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

1 ano

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Comunicación fluída e participación do PTXAS na gobernanza.

Reforzaremos a participación do PTXAS en órganos e comisións que afectan ao deseño e mellora de servizos, incorporando a súa experiencia operativa nas tomas de decisión. A planificación de reunións periódicas e estables entre o equipo de goberno e o persoal responsable das unidades garantizará o coñecemento por estes das liñas estratéxicas e programáticas, facilitando a súa participación directa na concreción e aplicación das mesmas. Fomentarase a creación de canles de colaboración entre as unidades administrativas/técnicas e as estruturas académicas co obxectivo de que se compartan os procedementos e se integren procesos, evitando as duplicidades e optimizando a eficiencia operativa. Estableceranse ademais outros mecanismos de consulta con retorno (o que se acepta, o que non e o por que) e recoñecerase de xeito efectivo a contribución por parte do PTXAS a proxectos de mellora e innovación interna. O obxectivo é aumentar eficacia, corresponsabilidade e calidade de servizo, evitando que as decisións se tomen sen coñecer as condicións reais de execución.

Beneficiario:

PTXAS

Prazo

Todo o mandato

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Recoñecemento institucional e sentimento de pertenza á institución.

Estableceremos mecanismos de recoñecemento vinculados ao servizo á comunidade universitaria (boas prácticas, melloras de procesos, atención excelente, innovación interna), con criterios claros, trazabilidade, visibilidade institucional e reflexo na carreira profesional. Realizaranse actos institucionais que dean visibilidade ás tomas de posesión tras os procesos selectivos do PTXAS, nos que se poñerá en valor que a capacidade e esforzo do PTXAS non só beneficia a súa progresión profesional senón que tamén contribúe a excelencia da institución. O recoñecemento estará orientado a reforzar o orgullo profesional e a mellora continua, evitando fórmulas simbólicas sen impacto, poñendo así en valor o papel do PTXAS no funcionamento diario da universidade e recuperando o seu sentimento de pertenza á institución. O obxectivo é implantar unha cultura institucional de respecto ao mérito profesional que favoreza a identificación de todos os colectivos cos obxectivos da Uvigo.

5.3

TRANSFORMACIÓN 03

Un PDI con mellores condicións para ensinar, investigar e contribuír: docencia transformadora, investigación con propósito, maior relevancia social.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 1 — PROFESORADO E CARREIRA ACADÉMICA: PLANIFICACIÓN, ACCESO E PROMOCIÓN

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores /
Estudantado /
Predocs /
Posdocs /
Persoal
Investigador /
Profesorado
Asociado**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:

Todos

Recoñecemento da carga docente real: grupos grandes, sobrecargas e criterios claros.

A UVigo debe avanzar cara a un modelo máis xusto de recoñecemento da actividade docente do PDI, baseado en criterios estables que teñan en conta a carga real. Nos últimos anos, algunhas normas resultaron excesivamente complexas, deixaron sen recoñecemento claro tarefas académicas relevantes e, mesmo cando recoñecen formalmente horas de traballo, imponen límites que impiden que ese recoñecemento teña efecto real sobre a carga docente, xerando sensación de arbitrariedade e desconfianza.

Abordaremos esta situación mediante unha revisión dos criterios de planificación docente que permita recoñecer de forma máis axeitada a complexidade organizativa e avaliadora e as situacións de sobrecarga estrutural, como a docencia en grupos numerosos. Esta revisión deberá permitir tamén, con criterios graduados e compatibles coa planificación académica de centros e departamentos, o recoñecemento doutras responsabilidades académicas de alta esixencia e impacto institucional que hoxe teñen escaso ou nulo reflexo na carga docente, entre elas a dirección de proxectos estratéxicos de investigación. Como primeira medida prudente e aplicable desde o inicio, establecerase un recoñecemento reforzado para os supostos definidos como docencia masiva, cunha referencia mínima orientativa de cando menos un 10% adicional por crédito. Esta revisión aplicarase con carácter prioritario á docencia de primeiro curso e ás materias con maior intensidade de seguimento, incluíndo aquelas con grupos numerosos, prácticas e laboratorio, onde a carga docente real non sempre queda ben reflectida polos criterios ordinarios. Desenvolverase unha fase inicial con avaliación de resultados, que permitirá valorar a súa extensión progresiva a outros cursos e titulacións en función da viabilidade organizativa e orzamentaria.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓN S PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 1 — PROFESORADO E CARREIRA ACADÉMICA: PLANIFICACIÓN, ACCESO E PROMOCIÓN

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores /
Estudantado /
Predocs /
Posdocs /
Persoal
Investigador /
Profesorado
Asociado**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:

Todos

A auditoría integral das contas da UVigo comprometida para o inicio do mandato permitirá revisar e axustar este mínimo inicial con datos reais e criterios compartidos, e ofrecerá ademais unha base sólida para fundamentar, no marco normativo e organizativo aplicable, o recoñecemento doutras sobrecargas estruturais relevantes para a capacidade investigadora e a proxección internacional da universidade. Queremos construír un sistema de recoñecemento máis xusto, pero tamén serio e sostible: con medidas aplicables desde o inicio, avaliación dos seus efectos e capacidade para ampliar o modelo con garantías, evitando promesas maximalistas sen soporte técnico, xurídico nin orzamentario.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓN S PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 1 — PROFESORADO E CARREIRA ACADÉMICA: PLANIFICACIÓN, ACCESO E PROMOCIÓN

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores /
Predocs /
Posdocs /
Persoal
Investigador /
Profesorado
Asociado**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría
de Profesorado
e Persoal
Investigador**

Campus:

Todos

Carreira e estabilización: itinerarios previsibles e promoción transparente e sostible.

Descrición: Impulsaremos un marco de carreira e estabilización do PDI máis previsible para todas as figuras, transparente e sostible, para que cada persoa saiba con antelación cales son as regras, os tempos e as posibilidades reais de promoción e consolidación. Manteremos información pública e actualizada sobre as acreditacións e sobre a evolución dos procesos, reforzando a seguridade, a confianza e a capacidade de planificación do profesorado. Nos procesos que dependan da UVigo, publicaremos os criterios de aplicación, os calendarios orientativos e as previsións anuais de promoción e estabilización, vinculándoos á capacidade real da universidade e á súa responsabilidade institucional. A carreira académica non pode depender da improvisación nin de automatismos que acaben trasladando ao futuro os custos das decisións do presente, nin quedar subordinada ás estratexias conxunturais doutras institucións alleas ás prioridades da propia UVigo. Queremos unha política de profesorado que dea seguridade ás persoas e, ao mesmo tempo, fortaleza á universidade: con criterios públicos, explicacións claras, equilibrio entre ámbitos e compromisos que a UVigo poida soste con credibilidade. Ao mesmo tempo, melloraremos a información, o acompañamento e a claridade procedemental para evitar erros, atrasos e sensación de arbitrariedade. Porque gobernar non é tramitar expedientes, senón priorizar con criterio e dar resposta ao conxunto da universidade cun horizonte académico e económico de longo prazo.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3 BLOQUE 1 — PROFESORADO E CARREIRA ACADÉMICA: PLANIFICACIÓN, ACCESO E PROMOCIÓN

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores /
Predocs /
Posdocs /
Persoal
Investigador /
Profesorado
Asociado**

Prazo

**1 ano
(Fase 1)**

**Ecuador do
mandato
(Fase 2)**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:

Todos

Criterios estables, transparentes e consistentes para a selección de profesorado.

Hoxe, mesmo en prazas da mesma área e nun curto espazo de tempo, poden variar de forma difícil de xustificar os criterios de afinidade ou a valoración de méritos semellantes: publicacións equivalentes que reciben puntuacións distintas, cambios na ponderación real entre investigación, docencia ou transferencia, definicións de afinidade que se estreitan ou amplían segundo a convocatoria, ou interpretacións diferentes sobre os méritos avaliados como experiencia docente ou investigadora relevante. Estas variacións xeran incerteza, debilitan a confianza no procedemento e alimentan a percepción de arbitrariedade. Difícilmente se pode falar de excelencia e atraer talento se o acceso á carreira académica se percibe como un xogo de regras cambiantes. Deste xeito, aínda que xa existe un marco básico de valoración, cómpre avanzar: impulsaremos unha maior explicitación dos criterios, referencias comúns de interpretación e melloras na motivación e trazabilidade das valoracións, co fin de reforzar a seriedade, a consistencia e a confianza nos procesos de selección e de reducir a variabilidade excesiva que hoxe acaba xerando reclamacións e percepción de inxustiza. O obxectivo non é uniformizar de maneira ríxida realidades académicas distintas nin substituír o xuízo académico das comisións por unha táboa pechada. Debe seguir habendo marxe para diferenzas razoables entre ámbitos e especialidades, pero esa diferenza ten que estar ben xustificada, e debe ser proporcionada e coherente. O que cómpre corrixir non é a diversidade de criterios, senón a súa aplicación excesivamente dispar ou insuficientemente motivada. Comezaremos cunha primeira fase de ordenación e explicitación de criterios para prazas de Axudante Doutor/a e, tras avaliar indicadores (reclamacións, tempos e consistencia inter-áreas), estenderemos progresivamente o modelo ao resto de figuras, mantendo un núcleo común e respectando as especificidades de cada ámbito.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3 BLOQUE 1 — PROFESORADO E CARREIRA ACADÉMICA: PLANIFICACIÓN, ACCESO E PROMOCIÓN

Beneficiario:
**PDI / Axudantes
Doutores**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:
Todos

Planificación plurianual de plantilla e reequilibrio entre ámbitos.

Elaboraremos un Plan Plurianual de Plantilla do PDI (horizonte 4-6 anos) con seguimento anual, para anticipar necesidades e corrixir os fortes desequilibrios entre ámbitos de coñecemento que hoxe sufrimos. O plan combinará indicadores obxectivos (carga docente por PDI, estrutura por categorías, previsión de xubilacións, temporalidade, capacidade investigadora e necesidades docentes específicas) cun mecanismo de revisión periódica para evitar inercias e asegurar unha universidade equilibrada entre campus e ámbitos. En calquera caso, a experiencia recente amosa que non abunda con dispoñer de instrumentos de planificación e seguimento: é imprescindible tamén actuar conforme a eles e, cando non sexa posible, motivar e facer explícitas as razóns. A planificación orientarase a: (1) reducir sobrecargas docentes persistentes nos ámbitos máis tensionados; (2) evitar tapóns recorrentes na incorporación e na progresión profesional; (3) garantir capacidade docente e investigadora suficiente nunha universidade xeralista. Publicarase información agregada anual, segregada por ámbitos, e as decisións sobre oferta de prazas explicaranse con trazabilidade, sempre aliñadas co marco de financiamento do sistema universitario galego e coa dispoñibilidade orzamentaria. O obxectivo é asegurar equidade institucional e a sustentabilidade a longo prazo, cunha planificación responsable que toda a comunidade UVigo poida constrastar.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNIS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3 BLOQUE 1 — PROFESORADO E CARREIRA ACADÉMICA: PLANIFICACIÓN, ACCESO E PROMOCIÓN

Beneficiario:

**PDI /
Estudantado /
Persoal
Investigador**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:

Todos

Xestión responsable e áxil do profesorado temporal/sustituto para a cobertura docente.

Precisamos un sistema áxil e xusto para cubrir a docencia cando xorden baixas, permisos ou incidencias sobrevidas. Non é que o sistema funcione mal; é que está deseñado para ir lento. O problema, porén, non é só de tempos, senón tamén de modelo: unha universidade responsable non pode depender de procedementos obsoletos nin de solucións informais para resolver necesidades urxentes. Por iso reformaremos a normativa e a xestión do profesorado temporal para compatibilizar axilidade, equidade e seguridade xurídica. Implantaremos un sistema dixital de xestión das listas que permita chamamentos simultáneos, resposta en tempo real e asignación automática por orde de prelación entre as persoas realmente dispoñibles. As persoas integrantes das listas poderán actualizar preferencias de campus, horarios e dedicación, reducindo renuncias de última hora e acelerando a cobertura efectiva da docencia. Facilitaremos tamén a participación do persoal investigador contratado nas listas de profesorado de substitución, sempre que cumpra os requisitos de titulación e compatibilidade, eliminando barreiras innecesarias e evitando que esta posibilidade dependa de solucións informais ou adaptacións contractuais ad hoc. Ao mesmo tempo, revisaremos o réxime de renuncias e penalizacións para substituír esquemas excesivamente ríxidos por criterios máis proporcionados e claramente definidos. Melloraremos tamén o baremo, mantendo o principio dos 10 méritos pero corrixindo descompensacións e facendo máis explícitos os criterios de avaliación. Ademais, reforzaremos o control da temporalidade para evitar que figuras pensadas para necesidades extraordinarias acaben cubrindo de maneira continuada necesidades estruturais. A universidade deberá responder con mellor planificación e con regras máis claras, reducindo a dependencia de solucións improvisadas e contribuindo tamén á preparación de canteira académica ante as necesidades de relevo. O obxectivo é pasar dun sistema lento e pouco adaptado á realidade a un modelo áxil e institucionalmente responsable.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓN S PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3 BLOQUE 1 — PROFESORADO E CARREIRA ACADÉMICA: PLANIFICACIÓN, ACCESO E PROMOCIÓN

Beneficiario:

**PDI /
Profesorado
asociado**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:

Todos

Estabilidade, dignificación e uso responsable do profesorado asociado.

Impulsaremos unha política clara para o profesorado asociado que combine tres obxectivos: máis estabilidade, máis recoñecemento institucional e unha integración máis digna na vida universitaria. A UVigo completará con transparencia, equidade e diálogo os procesos de estabilización e adaptación derivados do novo marco legal, dando ao colectivo maior previsibilidade, información clara e regras comprensibles sobre funcións, dedicación e continuidade. O profesorado asociado non pode seguir vivindo entre a incerteza e a sensación de ser imprescindible para a docencia e, ao mesmo tempo, sentirse periférico na institución. Melloraremos a súa integración académica e organizativa, garantindo acceso á información, aos recursos docentes e ás canles de participación necesarias para exercer o seu labor con dignidade e sen depender de solucións informais. Queremos que a UVigo recoñeza mellor o valor dun colectivo que achega experiencia profesional e conexión coa realidade social e institucional. Esta medida irá acompañada dunha mellor planificación docente e dun seguimento máis coidado das necesidades académicas, para reducir improvisacións, dar máis coherencia ao sistema e ofrecer máis seguridade a todas as partes. O obxectivo é unha UVigo máis seria, máis xusta e máis respectuosa co seu profesorado asociado.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓN S PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 2 — EJERCICIO DA PROFESIÓN ACADÉMICA: TEMPO, ACOLLIDA, DESENVOLVEMENTO E BENESTAR

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores /
Predocs /
Posdocs /
Persoal
Investigador /
Profesorado
Asociado**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:

Todos

Tempo académico sostible: previsibilidade, compactación docente e conciliación corresponsable.

Conciliar non significa traballar menos, senón poder organizar mellor o tempo académico con criterios previsibles. Por iso, a planificación docente deberá incorporar, cando sexa compatible coas necesidades e coa equidade entre áreas, centros e titulacións, criterios de compactación razoable da docencia e das prácticas, evitando horarios excesivamente dispersos, ocios improdutivos e cambios de última hora que dificultan a conciliación e penalizan a organización da actividade investigadora e persoal. No primeiro ano promoveremos criterios comúns de planificación e asignación horaria que melloren a antelación, a coordinación e a transparencia, reducindo improvisacións e desequilibrios evitables. Revisaranse tamén as dinámicas que concentran picos de carga en determinados momentos do curso, especialmente en docencia, avaliación, coordinación e tarefas académicas non sempre visibles, para avanzar cara a unha distribución máis sostible do traballo. Estableceranse ademais mecanismos de adaptación en situacións acreditadas de coidados, saúde ou outras circunstancias persoais, con garantías de equidade interna e compatibilidade co funcionamento docente. O obxectivo é avanzar cara a unha organización máis racional do tempo académico, mellorando as condicións reais de conciliación sen deteriorar a calidade da docencia nin a corresponsabilidade no funcionamento dos centros e titulacións.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 2 — EJERCICIO DA PROFESIÓN ACADÉMICA: TEMPO, ACOLLIDA, DESENVOLVEMENTO E BENESTAR

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores /
Predocs /
Posdocs /
Persoal
Investigador /
Profesorado
Asociado**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador /
Xerencia**

Campus:

Todos

Acollida e integración do talento: acollida para novas incorporacións.

Implantaremos un protocolo de acollida para novas incorporacións ao PDI: información clara, alta administrativa áxil, guía de servizos por campus, acceso ordenado ás ferramentas e procedementos básicos, apoio á integración na unidade e rede de mentorización interna (persoa referente). O obxectivo é reducir tempos mortos e inseguridades iniciais, mellorar a experiencia de incorporación e acelerar a capacidade de ensinar e investigar en condicións dignas desde o inicio.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 2 — EJERCICIO DA PROFESIÓN ACADÉMICA: TEMPO, ACOLLIDA, DESENVOLVEMENTO E BENESTAR

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores /
Predocs /
Posdocs**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador /
Vicerreitoría de
Investigación**

Campus:

Todos

Formación continua e mobilidade como investimento estratéxico.

Reforzaremos a formación continua e a mobilidade do PDI como unha política institucional de calidade e competitividade, non como un “extra” voluntarista. A UVigo facilitará estadías, actualización docente e investigadora, formación en competencias dixitais e metodolóxicas, e aprendizaxe entre pares, con procedementos simples que non penalicen a participación con burocracia, evitando as desigualdades entre centros e campus. A medida incluírá convocatorias e criterios claros, planificación anual e apoio administrativo, de maneira que o tempo investido en mellorar prácticas e redes se traduza en mellor docencia, mellor captación e mellor reputación. No mesmo marco, exploraremos un modelo regulado, equitativo e avaliable de períodos de intensificación/sabático, orientado a obxectivos verificables (proxectos, publicacións, innovación docente, captación, transferencia cando proceda) e integrado na planificación docente para evitar agravios e garantir viabilidade. O obxectivo é que a mobilidade e a actualización sexan accesibles, útiles e sostibles, reforzando á UVigo como comunidade académica conectada e moderna.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 2 — EJERCICIO DA PROFESIÓN ACADÉMICA: TEMPO, ACOLLIDA, DESENVOLVEMENTO E BENESTAR

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores /
Predocs /
Posdocs /
Persoal
Investigador /
Profesorado
Asociado**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Prevenção de riscos laborais e cultura preventiva.

Reforzaremos a cultura preventiva con formación continua en PRL para o PDI (módulos por risco e actividade), actualización de avaliacións de risco e plans de autoprotección multicampus e por centros, e accións específicas para prácticas e actividades con riscos (laboratorios, saídas de campo). O obxectivo é reducir incidentes e aumentar seguridade e profesionalización, evitando que a prevención sexa só un trámite formal e garantindo condicións de traballo seguras nas actividades docentes e investigadoras.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 2 — EJERCICIO DA PROFESIÓN ACADÉMICA: TEMPO, ACOLLIDA, DESENVOLVEMENTO E BENESTAR

Beneficiario:

PDI

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador /
Vicerreitoría de
Investigación**

Campus:

Todos

Programa de anos sabáticos con impacto e retorno institucional.

Reformaremos o programa de anos sabáticos para convertelo nun instrumento estratéxico de xestión do talento e de internacionalización. A concesión procurárase equilibrada por ámbitos de coñecemento, e basearase maioritariamente na calidade e viabilidade do proxecto: obxectivos, plan de traballo, colaboracións e impacto esperable (publicacións, proxectos, transferencia). A mobilidade externa e a apertura de redes contarán como criterio central, promovendo con nitidez as estadias en centros de referencia internacionais. No caso do PDI con etapas recentes de xestión institucional, esa dedicación considerárase como circunstancia relevante contextual. En calquera caso, a avaliación de todos estes elementos na proposta realizarase mediante un sistema de revisión por pares externos á UVigo. Esixírase ademais retorno institucional: informe final, sesión aberta e entrega de materiais/boas prácticas, con seguimento anual agregado (sen datos sensibles) de solicitudes, concesións, destinos e resultados.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 3 — AXUDANTES DOUTORES (AXD): ACOLLIDA SERIA E CUNHA PROMOCIÓN XUSTA E PREVISIBLE

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:

Todos

Axudantes doutores desde o día 1: plan de acollida e asesoramento para carreira académica, complementos e investigación.

Pese a compartir a mesma figura contractual, a situación do profesorado axudante doutor é moi diversa: idades distintas, ámbitos científicos con prácticas diferentes, departamentos e grupos de investigación de tamaños e orientacións plurais, etc. Implantaremos un plan de acollida específico para o profesorado Axudante Doutor/a, cun “manual de benvida” e unha canle de asesoramento desde o primeiro día para responder con claridade a cuestións clave: complementos e dereitos que correspondan (trienios, quinquenios e sexenios), pasos e prazos orientativos cara á acreditación a figuras posteriores, e apoio práctico para integrarse en proxectos e dinámicas de investigación sen depender de información informal. O obxectivo é reducir incerteza, evitar desigualdades por centro/grupo/ámbito e facilitar que os AXD poidan planificar a súa carreira e o seu traballo académico con información fiable e acompañamento institucional.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 3 — AXUDANTES DOUTORES (AXD): ACOLLIDA SERIA E CUNHA PROMOCIÓN XUSTA E PREVISIBLE

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:

Todos

Promoción de AXD a PPL/TU: listaxes actualizadas, criterios públicos e calendario.

Non debe haber velocidades distintas para executar as OPES baseadas na interpretación que un equipo de goberno faga da capacidade de negociación de cada colectivo. Cando a nosa candidatura sostén que TODAS as persoas importan, faino dende un convencemento ético pero tamén pragmático. A capacidade de atracción de talento da UVigo para a remuda xeracional depende en boa medida da transparencia e claridade con que se perciba a carreira profesional das persoas recién incorporadas. Por iso estableceremos un marco transparente e previsible para a promoción do profesorado Axudante Doutor cara figuras profesionais posteriores, con planificación e calendarización clara da saída de prazas e comunicación anticipada dos criterios. Manteranse listaxes actualizadas de persoas acreditadas e candidatas en todo momento (non só en momentos puntuais do ano) e definiranse criterios públicos de prioridade e ordenación (por exemplo, data de acreditación e outros criterios obxectivos), con trazabilidade e retorno sobre decisións e prazos. Necesitamos garantir igualdade de trato, reducir sensación de arbitrariedade e permitir que o profesorado Axudante Doutor poida organizar a súa vida profesional con previsibilidade, sen depender de dinámicas informais nin de incerteza permanente.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 4 — PREDocs E POSDOCS: DEREITOS CLAROS, APOIO REAL E HORIZONTE PROFESIONAL

Beneficiario:

**PDI / Predocs /
Posdocs /**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador /
Vicerreitoría de
Investigación**

Campus:

Todos

Predocs e posdocs sen improvisación: itinerarios nítidos, apoio real e garantías institucionais.

Poñeremos fin á improvisación e á dependencia de solucións informais no itinerario predoutoral e posdoutoral. Estableceremos un marco común de previsibilidade e apoio, con información clara e accesible desde o inicio: guía única de dereitos e obrigas, prazos e procedementos clave (contratacións, renovacións, permisos, estadías, avaliacións) e unha canle estable de acompañamento para reducir incerteza e desigualdades de trato. Este marco estará aliñado con boas prácticas HRS4R/OTM-R, e permitirá ordenar mellor os distintos itinerarios posdoutorais, recoñecendo tanto as necesidades estruturais da universidade como o valor estratéxico da captación de talento en convocatorias altamente competitivas. Implantaremos tamén un protocolo de integración específico que garanta unha incorporación doada ás unidades: acollida desde o primeiro día, acceso ordenado á información e aos recursos básicos, e un sistema de mentorización con persoa referente definido por criterios e responsabilidades. Ademais, incorporaranse procedementos claros e confidenciais para situacións de conflito ou bloqueo na supervisión (predocs) e/ou na dirección científica (posdocs cando aplique), con pasos definidos, prazos de resposta e alternativas reais de mediación e reorientación. As incidencias e resolucións seguirán un circuíto definido sen expoñer datos persoais para detectar patróns e mellorar o sistema sen depender de solucións ad hoc.

Beneficiario:

PDI / Predocs /
Posdocs /

Prazo

1 ano

Responsable:

Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador /

Campus:

Todos

Docencia e tarefas estruturais en predocs e posdocs: dunha supervisión meramente formal a un itinerario docente formativo e recoñecible.

Na actualidade, a participación docente do persoal predoutoral e posdoutoral na UVigo desenvólvese con criterios desiguais segundo ámbitos, centros e departamentos, o que xera diferencias na formación adquirida, no grao de autonomía docente, e nas condicións de aprendizaxe para a carreira universitaria. A universidade resolveu esta cuestión cun modelo uniforme, centrado na simultaneidade presencial ou en solucións ad hoc, que proporciona cobertura formal pero non sempre garante unha formación docente ben planificada, comparable e útil. Por iso promoveremos a reforma da normativa interna da UVigo para crear un marco común de participación docente de predocs e posdocs inspirado nunha lóxica de desenvolvemento académico progresivo, con seguridade xurídica, responsabilidade académica clara e estándares formativos equiparables aos doutras universidades de referencia. O obxectivo será pasar dun modelo baseado de maneira predominante no control formal da presenza a outro baseado en formación pedagóxica, mentorización, planificación previa, seguimento contrastable e recoñecemento da experiencia adquirida.

No caso do persoal predoutoral, a participación docente manterá sempre carácter estritamente formativo e subordinado á súa finalidade investigadora, dentro dos límites legais e das condicións das correspondentes convocatorias. En ningún caso esta participación poderá utilizarse para reducir a carga docente estrutural do departamento nin para substituír as responsabilidades académicas do profesorado da materia.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓN S PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 4 — PREDOC S E POSDOC S: DEREITOS CLAROS, APOIO REAL E HORIZONTE PROFESIONAL

Beneficiario:

**PDI / Predocs /
Posdocs /**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador /**

Campus:

Todos

A reforma da normativa interna permitirá distinguir entre tipos de actividade docente e establecer un sistema de supervisión graduada: máis intensivo nas fases iniciais e nas actividades que así o requiran, e máis flexible noutras actividades delimitadas (como seminarios, prácticas, grupos de laboratorio ou docencia repetida), sempre que exista formación previa, profesorado responsable identificado, planificación formal da actividade, seguimento efectivo, trazabilidade e plena compatibilidade coa normativa aplicable.

No caso do persoal posdoutoral, clarifícaranse as condicións de participación docente segundo cada figura contractual, diferenciando con precisión os supostos de docencia en solitario, os casos excepcionais de docencia compartida e os criterios de autorización, seguimento e recoñecemento. O principio reitor será que a docencia do persoal posdoutoral non se organice de maneira arbitraria nin subordinada só a necesidades conxunturais do POD, senón tamén como parte dunha estratexia de consolidación de perfil académico.

Este novo marco incluírá un programa básico de formación para a docencia universitaria, a asignación formal de mentoría docente, instrumentos comúns de planificación e avaliación, observación e devolución formativa sobre a práctica docente, criterios claros sobre tarefas estruturais que poden ou non asumir predocs e posdocs, e un sistema de certificación da experiencia adquirida que resulte útil para a súa progresión académica. A UVigo debe garantir que a docencia realizada polo persoal novo non sexa unha zona gris nin unha solución de encaixe, senón unha experiencia formativa seria e comparable en todos os centros.

Beneficiario:
PDI / Predocs

Prazo
1 ano

Responsable:
Vicerreitoría de Profesorado e Persoal Investigador / Vicerreitoría de Investigación

Campus:
Todos

Convocatorias predoctorais suficientes, xustas entre ámbitos e axeitadas á etapa predoutoral.

Revisaremos o enfoque das convocatorias predoctorais propias da UVigo para garantir que avalían o que realmente corresponde a esta etapa inicial da carreira investigadora. Unha axuda predoctoral non debe seleccionar excelencia investigadora xa consolidada nin premiar a acumulación indiscriminada de méritos alleos á investigación, senón identificar potencial investigador, formación académica sólida e condicións de partida para desenvolver un doutoramento de calidade. Comprometémonos, por tanto, a convocatorias con criterios pertinentes, claros e comprensibles, cunha avaliación máis cualitativa e contextualizada, que evite tanto o produtivismo como os modelos nos que “todo suma” aínda que apenas garde relación co traballo doutoral. Garantiremos ademais a equidade entre ámbitos científicos, evitando comparacións artificiais entre disciplinas con lóxicas, oportunidades e formas de iniciación investigadora distintas. Para iso, publicaranse orientacións por ámbitos sobre o que se considera mérito pertinente nesta etapa, de maneira que a avaliación sexa comparable dentro de cada área e coherente a nivel institucional. Ao mesmo tempo, a universidade realizará un seguimento anual agregado da cobertura real destas axudas por ámbitos de coñecemento, co fin de revisar, en función da demanda e das dispoñibilidades orzamentarias, o seu alcance e avanzar progresivamente cara a unha cobertura máis suficiente e equilibrada, así como os mecanismos complementarios de apoio ao persoal doutorando sen financiamento competitivo. O obxectivo é avanzar cara a un modelo no que facer o doutoramento na UVigo dependa menos da disciplina, dos recursos de partida ou da sorte inicial na captación de financiamento.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓNS PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 4 — PREDocs E POSDOCS: DEREITOS CLAROS, APOIO REAL E HORIZONTE PROFESIONAL

Beneficiario:

**PDI / Axudantes
Doutores /
Predocs /
Posdocs /
Persoal
Investigador**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador /
Xerencia**

Campus:

Todos

Garantía de seguridade económica en axudas competitivas: criterio único, información ex ante e sen sorpresas.

Estableceremos un marco estable para a xestión das contratacións e retribucións asociadas a axudas competitivas (especialmente posdoutorais), garantindo seguridade xurídica e económica para as persoas beneficiarias. A UVigo ofrecerá información completa e comprensible antes da aceptación/alta (condicións contractuais e estimación orientativa do neto), aplicará un criterio único, público e consistente de xestión de cotizacións e retencións, e evitará interpretacións cambiantes entre unidades. Habilitarase unha canle única de consulta e revisión, con prazos comprometidos de resposta, para resolver dúbidas e discrepancias cando existan diferenzas de interpretación entre convocatorias, institucións ou unidades internas. A información ex ante e as decisións adoptadas serán trazables para reducir incertezas, evitar “custes sobrevidos” e reforzar a confianza institucional. O obxectivo é garantir previsibilidade ás persoas investigadoras, mellorar a competitividade da UVigo na captación de talento e asegurar unha xestión coherente e comprensible dos fondos públicos asociados a axudas competitivas.

Beneficiario:
PDI / Posdocs

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador /
Vicerreitoría de
Investigación**

Campus:
Todos

Posdocs en mobilidade: apoio integral, dereitos básicos e orientación de carreira.

Crearemos un programa específico de apoio ao persoal posdoutoral e investigador contratado en mobilidade de longa duración (incluíndo estancias no exterior), con canle única de atención para trámites recorrentes, seguimento das necesidades administrativas e apoio á integración durante a estancia e no retorno. O programa incluírá información anticipada e acompañamento en cuestións prácticas (documentación, prazos, incidencias coa contratación e compatibilidades), así como medidas para manter a conexión coa comunidade UVigo durante a mobilidade. Este programa diferenciarase do apoio xeral a predocs e posdocs polo seu foco específico na mobilidade, garantindo o exercicio dos dereitos de participación na vida universitaria (censos, prazos, procedementos e canles dispoñibles) e o acceso á información institucional relevante mentres dure a estancia fóra. A mobilidade non poderá supoñer perda de dereitos nin desconexión administrativa ou académica. Incorporaremos tamén orientación clara e honesta sobre expectativas, criterios e oportunidades no tramo posdoutoral, tanto durante a mobilidade como no retorno, para que esta etapa funcione como investimento en internacionalización e desenvolvemento de carreira, e non como unha fonte de incerteza ou desprotección.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓN S PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 5 — PERSOAL DE INVESTIGACIÓN E APOIO Á INVESTIGACIÓN (PI/PAI): CONDICIÓN S DIGNAS E COMPETITIVAS, CON TRANSPARENCIA E ESTÁNDARES COMPARTIDOS

Beneficiario:
PDI / Persoal Investigador

Prazo
1 ano

Responsable:
Vicerreitoría de Profesorado e Persoal Investigador / Xerencia.

Campus:
Todos

O PI/PAI como función estratéxica da universidade investigadora: Marco UVigo PI/PAI e coordinación cos servizos.

A Universidade de Vigo precisa asumir con claridade que a investigación non é unha actividade administrativa, senón unha función estratéxica que require persoal de investigación e de apoio ben integrado nun contexto científico e tecnolóxico que nunca cambiou con tanta velocidade, e que por tanto muda as necesidades de contratación (cuantitativa e cualitativamente) con moita máis frecuencia. Sen embargo, a indefinición actual do papel do PI/PAI xera conflitos internos, inseguridade xurídica e respostas defensivas que non benefician a ninguén. Neste contexto, o PI/PAI non é “un problema a regular”: debe percibirse como un axente importante nunha función estratéxica a gobernar con intelixencia. O que propoñemos é fixar un marco interno de aplicación e encaixe institucional do PI/PAI na UVigo, no marco da Lei da Ciencia e en coherencia coa LOSU, clarificando funcións, límites e relación cos servizos universitarios, e identificando as zonas de contacto que requiren coordinación estable co PTXAS. O documento elaborárase con base técnica e diálogo cos colectivos implicados. O resultado será pasar dunha lóxica de excepcións a un funcionamento gobernable, reforzando a capacidade investigadora sen romper estándares nin cohesión institucional.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓN S PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 5 — PERSOAL DE INVESTIGACIÓN E APOIO Á INVESTIGACIÓN (PI/PAI): CONDICIÓN S DIGNAS E COMPETITIVAS, CON TRANSPARENCIA E ESTÁNDARES COMPARTIDOS

Beneficiario:
PDI / Persoal Investigador

Prazo
Ecuador do mandato.

Responsable:
Vicerreitoría de Profesorado e Persoal Investigador / Xerencia.

Campus:
Todos

Equidade, transparencia e competitividade nas condicións do PI/PAI.

Nun contexto científico altamente competitivo, a universidade non pode permitirse perder persoal investigador por falta de flexibilidade ou por marcos salariais pouco atractivos. Isto está a suceder. Ao mesmo tempo, a ausencia de criterios claros xera desconfianza e percepción de agravios comparativos. A proposta aposta por definir estruturas de referencia e criterios públicos para as condicións laborais e retributivas do PI/PAI que recoñezan a diversidade de perfís, responsabilidades e fontes de financiamento, sen caer en uniformizacións artificiais nin excepcións opacas. A execución desta medida combinará flexibilidade para captar e reter talento con trazabilidade das decisións, de xeito que cada condición poida ser explicada e xustificada. O resultado será un sistema máis respectuoso cos estándares internos, que permita á UVigo actuar como unha organización que quere estar na vangarda da ciencia.

UN PDI CON MELLORES CONDICIÓN S PARA ENSINAR, INVESTIGAR E CONTRIBUÍR: DOCENCIA TRANSFORMADORA, INVESTIGACIÓN CON PROPÓSITO, MAIOR RELEVANCIA SOCIAL

TRANSFORMACIÓN 3

BLOQUE 5 — PERSOAL DE INVESTIGACIÓN E APOIO Á INVESTIGACIÓN (PI/PAI): CONDICIÓN S DIGNAS E COMPETITIVAS, CON TRANSPARENCIA E ESTÁNDARES COMPARTIDOS

Beneficiario:
PDI / Persoal Investigador

Prazo
1 ano

Responsable:
Vicerreitoría de Profesorado e Persoal Investigador / Xerencia.

Campus:
Todos

Gobernar o PI/PAI con diálogo estruturado e capacidade de decisión.

A nosa candidatura non vén a arbitrar conflito tras conflito; vén a xogar o partido da universidade investigadora con ambición e cabeza. Mesmo cun bo marco e con criterios claros, se non existe un mecanismo estable de decisión, os problemas do PI/PAI volverán resolverse a golpe de urxencia, interpretacións dispersas ou reacción a sentenzas. Esta medida crea a gobernanza operativa: unha mesa técnica estable con mandato, calendario e entregables, capaz de analizar problemas, propoñer solucións e pechar decisións con visión de conxunto. O espazo diferenciará o que depende da UVigo e o que require interlocución externa, incorporando avaliación organizativa e orzamentaria, e coordinando co PTXAS cando haxa funcións compartidas. O resultado será capacidade de execución sostida: menos improvisación, menos conflitos recorrentes e máis previsibilidade para todos. A medida, por tanto, non volve a redefinir o encaixe que debe quedar claro nun documento marco: o que fai é garantir que se tomen decisións e se executen diante de situacións complexas e cambiantes.

5.4

TRANSFORMACIÓN 04

Unha UVigo útil e presente en Galicia:
abrirnos ao territorio con
responsabilidade, escoita e resultados

Beneficiario:

Sociedade

Prazo

1 ano

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

UVigo Responde: porta de entrada única e oferta operativa para a sociedade.

Crearemos unha porta de entrada única, visible e estable para empresas, administracións e entidades sociais que integre acceso, orientación e seguimento. “UVigo Responde” combinará acollida inicial con resposta nun prazo definido, identificación de responsables e información clara do estado de cada solicitude. A ferramenta incorporará a oferta universitaria organizada por itinerarios comprensibles (relación institucional, apoio a entidades sociais, actividades culturais e científicas, programas con retorno social), de modo que a relación coa UVigo deixe de depender de contactos informais e sexa xusta, transparente e profesional.

Beneficiario:

Sociedade

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría do Campus de Ourense / Vicerreitoría do Campus de Pontevedra / Vicerreitoría de Estratexia, Gobernanza e Economía

Campus:

Todos

Os Campus de Especialización como infraestruturas cívicas abertas ao territorio.

A UVigo organizará os Campus de Especialización como plataformas estables de relación co territorio, cunha función pública recoñecible máis alá da súa proxección académica e científica. Cada campus contará cunha gobernanza definida, unha axenda pública anual e unha programación estable de ciencia pública, transferencia social, cultura e colaboración institucional, aliñadas coa súa identidade e cos retos do seu contorno. Para evitar que os campus funcionen só como marca ou suma de iniciativas dispersas, estableceranse mecanismos de participación de entidades sociais, culturais, educativas, empresariais e institucionais, así como criterios públicos de prioridade, colaboración e avaliación. Cada campus contará cunha folla anual de actividades e alianzas, con responsables identificados, compromisos asumibles e balance público de execución.

Esta medida complementábase coas actuacións específicas previstas para cada campus no conxunto do programa, e servirá para darlles maior coherencia, visibilidade pública e conexión co territorio. En particular, reforzará a proxección social e institucional dos campus de Ourense e Pontevedra, integrando mellor as súas capacidades académicas, culturais e de especialización coas necesidades e alianzas do seu contorno. O obxectivo é consolidar os Campus de Especialización como espazos de utilidade pública, con programación regular, vínculos estables co territorio e capacidade para xerar retorno social, cultural e institucional visible para a cidadanía.

Beneficiario:

Sociedade

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Transferencia e Impacto Social

Campus:

Todos

Marco común de avaliación e rendición de contas do impacto social da UVigo.

Estableceremos un marco común de avaliación e rendición de contas do impacto social das accións da UVigo, estruturado por campus e liñas de compromiso. O marco permitirá facer público, de maneira periódica e accesible, que se fixo, que se aprendeu e que mudou grazas á acción universitaria, reforzando a transparencia, a aprendizaxe institucional e a confianza da sociedade na universidade pública.

Beneficiario:

Sociedade

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Transferencia e Impacto Social

Campus:

Todos

Cooperación con asociacionismo, terceiro sector e administracións locais para causas sociais.

Impulsaremos liñas estables de cooperación da UVigo con entidades do asociacionismo, o terceiro sector e a administración local para abordar causas de interese público como inclusión, igualdade, saúde comunitaria, sustentabilidade, alfabetización dixital, cultura e cohesión social. A colaboración basearase na achega de coñecemento, metodoloxía e apoio técnico universitario, sen competir coa actividade da empresa privada, con criterios claros de utilidade social, reciprocidade e devolución pública de resultados. O obxectivo é reforzar o papel da UVigo como institución pública comprometida cos retos sociais do seu territorio.

Beneficiario:

Sociedade

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Estudantes e Vida Universitaria

Campus:

Todos

Alumni UVigo como comunidade social activa e ponte co territorio.

Consolidaremos a rede Alumni UVigo orientada á construción de comunidade e ao retorno social, promovendo a participación do alumni en actividades culturais, científicas e sociais, programas de mentorización con enfoque social e colaboración con entidades do territorio. A rede actuará tamén como canle de vínculo co exterior e de achega de experiencia profesional á universidade. O obxectivo é manter unha relación bidireccional estable coa comunidade egresada, reforzando o sentimento de pertenza e o compromiso coa UVigo como institución pública.

Beneficiario:

Sociedade

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Oferta Académica

Campus:

Todos

Universidade Sénior e cuarto ciclo con impacto social.

Reforzaremos e ordenaremos a Universidade Sénior e o cuarto ciclo como espazos de aprendizaxe ao longo da vida e de participación social activa das persoas maiores, recoñecéndoas como parte da comunidade universitaria. A curto prazo, ampliarase progresivamente a oferta e revisaranse os criterios de acceso e distribución de prazas para responder mellor á demanda existente; garantirase unha referencia institucional clara de coordinación; e habilitarase un espazo propio, estable e identificable para a actividade e a vida da Universidade Sénior, evitando a sensación de provisionalidade. Ao longo da lexislatura, a UVigo deberá avanzar cara a un modelo máis integrado e recoñecible, con maior capacidade organizativa e funcionamento o máis próximo posible a un verdadeiro centro universitario. A proposta incorpora tamén actividades de cultura científica, alfabetización dixital, ciencia cidadá, memoria social e diálogo interxeracional, en colaboración con concellos e entidades sociais, favorecendo o benestar, a contribución social e a apertura da UVigo a todas as etapas vitais.

Beneficiario:

Sociedade

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Transferencia e Impacto Social

Campus:

Todos

Programa UVigo de compromiso social global: educación e igualdade de xénero.

Desenvolveremos un programa de compromiso social global orientado a reforzar a educación e a igualdade de xénero en territorios con presenza de empresas galegas, especialmente en Latinoamérica e África. A UVigo colaborará con entidades educativas, universidades locais e organizacións de mulleres, achegando coñecemento, formación e metodoloxía desde unha lóxica de cooperación, aprendizaxe mutua e respecto ao contexto local. O obxectivo é exercer unha responsabilidade social global coherente cos valores da universidade pública, contribuíndo á mellora de oportunidades educativas e á situación das mulleres desde Galicia.

5.5

TRANSFORMACIÓN 05

Docencia con sentido na era da IA: un proxecto académico para aprender mellor e chegar máis lonxe

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Oferta
Académica /
Vicerreitoría de
Docencia e
Transformación
Educativa**

Campus:

Todos

Proxecto académico UVigo 2032: menos catálogo, máis proxecto.

Abriremos un proceso académico e participativo para definir, no horizonte 2032, que perfís formativos debe ofrecer a UVigo, que combinacións de coñecementos son prioritarias e como se articula a oferta docente como proxecto común de universidade. O proxecto académico servirá para poñer en valor o que xa funciona, facer visibles as conexións entre titulacións e establecer criterios compartidos que orienten as decisións futuras en materia de docencia, pero dotando á universidade de coherencia e dirección clara.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / Sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Oferta
Académica**

Campus:

Todos

Desenvolvemento da capacidade docente da UVigo no ámbito da medicina.

A UVigo comprometerase co despregamento do acordo de formación médica en Galicia desde unha posición activa e con criterios propios, reforzando o papel dos hospitais de Vigo, Ourense e Pontevedra como espazos docentes de referencia e garantindo que a súa achega ao sistema se traduza en capacidade académica, organizativa e docente real para a universidade. A nosa prioridade será que este proceso mellore a formación médica no conxunto de Galicia e consolide un ecosistema docente sanitario sólido no sur do país, con presenza efectiva da UVigo nos ámbitos académicos, organizativos e de seguimento do modelo. Ao mesmo tempo, estableceremos unha avaliación continuada do seu funcionamento, do equilibrio institucional e do retorno efectivo para a nosa universidade, de modo que, se o acordo non cumpre os seus obxectivos nin permite un desenvolvemento suficiente das capacidades propias, poidamos defender con decisión e absoluta claridade as alternativas necesarias para garantir unha resposta axeitada ás necesidades formativas e á capacidade académica e docente da universidade neste ámbito.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Oferta
Académica /
Vicerreitoría de
Docencia e
Transformación
Educativa**

Campus:

Todos

Reenfoque da docencia da UVigo ante a redución das cohortes de entrada.

A redución progresiva das cohortes tradicionais de entrada á universidade, xunto coa diversificación das vías de acceso ao ensino superior, non debe levar a reducir a ambición da universidade pública, senón a cambiar o enfoque desa ambición. A UVigo aproveitará este novo escenario para reforzar un modelo docente con maior valor engadido, baseado nunha aprendizaxe máis personalizada, intensiva e acompañada, na que o contacto co profesorado, o traballo en pequenos grupos, a aplicación práctica do coñecemento e a reflexión crítica teñan máis peso que a mera transmisión de contidos. Este reenfoque metodolóxico irá acompañado dunha oferta académica con identidade clara, do impulso á cooperación con outras universidades para títulos e itinerarios conxuntos, e da apertura a novos perfís de alumnado, incluída a captación internacional. A transformación deberá contar cunha adaptación dos sistemas de recoñecemento da docencia, da organización do tempo académico e do apoio técnico e administrativo, para que ensinar mellor sexa un esforzo visible, valorado e sostible para toda a comunidade universitaria. Esta iniciativa é plenamente compatible e complementaria coas medidas destinadas a afrontar o impacto da intelixencia artificial na docencia recollidas no bloque seguinte.

Beneficiario:

Estudantado / PDI

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Profesorado e Persoal de Investigación

Campus:

Todos

Apoio, recoñecemento e garantías para o uso académico e institucional do galego.

Activaremos un paquete integrado de apoio, recoñecemento e garantías para facer viable e atractiva a docencia e a vida administrativa en galego. Para o PDI, consolidaremos un servizo de apoio á docencia en galego (revisión lingüística, edición, recursos terminolóxicos e asesoramento rápido) e unha liña estable de microaxudas para materiais reutilizables (guías, contidos dixitais, bibliografía comentada), ligada a criterios de calidade docente. O uso do galego na docencia e a creación de materiais serán recoñecidos nos instrumentos internos de innovación e mellora docente, con criterios transparentes, e reforzarse o seu valor na organización docente mediante recoñecementos no POD e, cando proceda, pilotaxe de grupos en galego con planificación e avaliación de competencias. A Universidade garantizará os dereitos lingüísticos: expresarse e ser atendido en galego non será un dereito “renunciabile” nin dependente da lingua doutras persoas. Para o PTXAS, garantiremos atención efectiva en galego mediante modelos normalizados, ferramentas e formación práctica. Introduciremos dúas garantías mínimas: (1) respecto á lingua anunciada na guía docente, e (2) dereito a atención administrativa en galego en canles presenciais e dixitais. Ademais, asegurarse unha regra básica: toda aplicación corporativa de xestión deberá dispoñer de versión en galego (unha das múltiples aprendizaxes do caso SIGMA). O obxectivo é ampliar usos reais con soporte e regras claras.

Beneficiario:
Estudantado / PDI

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Vicerreitoría de Docencia e Transformación Educativa

Campus:
Todos

Marco académico común para a docencia e a avaliación con IA.

Estableceremos un marco académico común da UVigo para o uso da intelixencia artificial na docencia que fixe principios e criterios mínimos compartidos en todas as titulacións, evitando respostas desiguais entre materias e centros. O marco definirá que usos son aceptables e baixo que condicións, que obrigas de transparencia existen (por exemplo, cando e como declarar o uso de IA), que estándares básicos deben cumprirse para garantir integridade académica e equidade, e que procedementos e recomendacións deben seguirse ante dúbidas ou incidencias. O obxectivo é dar seguridade e coherencia institucional ao profesorado e claridade ao alumnado, preservando o valor formativo da avaliación nun contexto de IA xeneralizada.

Beneficiario:

Estudantado / PDI

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Docencia e Transformación Educativa

Campus:

Todos

Metodoloxías e avaliación auténtica nun contexto dixital.

Impulsaremos unha transformación progresiva das prácticas docentes para favorecer metodoloxías que poñan o foco na aprendizaxe activa, no traballo aplicado e no desenvolvemento de competencias reais, como proxectos, retos, casos ou procesos continuos ao longo do curso. A avaliación priorizará a demostración do que o estudantado sabe facer e comprender, a través do traballo en proceso, a reflexión crítica e a aplicación do coñecemento, reducindo a dependencia de probas exclusivamente memorísticas e favorecendo formatos avaliativos máis coherentes coa realidade dixital actual. Este cambio realizarase con apoio institucional, tempo e espazos de intercambio de boas prácticas, para facilitar unha implantación progresiva e compartida entre o profesorado.

Beneficiario:

Estudiantado / PDI

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Docencia e Transformación Educativa

Campus:

Todos

Avaliación docente útil: enquisas fiables, participación real e mellora da docencia.

A UVigo precisa recuperar un sistema de enquisas docentes útil, crible e orientado á mellora real da docencia. Nos últimos anos, o modelo foise arrinconando ata permitir, na práctica, que as enquisas non cheguen a realizarse ou dependan en exceso da activación voluntaria de cada docente, o que reduce a súa utilidade como ferramenta de recollida de información e realimentación, debilita indicadores que seguen tendo efectos académicos e profesionais, e transmite unha mensaxe contraditoria ao profesorado e ao estudiantado. Sen converter as enquisas no único criterio de calidade docente, revisaremos o sistema para garantir a súa realización efectiva, cun deseño máis claro, mellores condicións de participación e maior fiabilidade dos resultados. Adoptaranse boas prácticas xa consolidadas noutros sistemas universitarios: cuestionarios máis breves e útiles, xanelas de resposta mellor integradas no calendario académico, mecanismos que favorezan a participación do estudiantado e devolución dos resultados en clave de mellora. Estudaranse ademais fórmulas que aumenten a representatividade (incluíndo, cando sexa viable, momentos presenciais ou mecanismos alternativos de resposta) e actualizarase o cuestionario para facelo máis útil, breve e orientado á mellora. O obxectivo é contar cun instrumento serio de avaliación e mellora docente, con datos máis sólidos e máis capacidade para orientar cambios reais na práctica académica.

DOCENCIA CON SENTIDO NA ERA DA IA: UN PROXECTO ACADÉMICO PARA APRENDER MELLOR E CHEGAR MÁIS LONXE

TRANSFORMACIÓN 5

BLOQUE 2 — APRENDIZAXE E AVALIACIÓN CON SENTIDIÑO NA ERA DA INTELIXENCIA ARTIFICIAL

Beneficiario:

Estudantado / PDI

Prazo

Ecuador do mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Docencia e Transformación Educativa

Campus:

Todos

Capacitación para ensinar e aprender nun mundo con IA.

Desenvolveremos itinerarios formativos específicos en competencias dixitais e de intelixencia artificial para PDI e estudantado, co obxectivo de facer posible unha aplicación efectiva do marco común de uso da IA e das novas metodoloxías docentes. A formación estará orientada a un uso crítico, responsable e academicamente sólido da tecnoloxía, indo máis alá do manexo instrumental de ferramentas e centrando a aprendizaxe no impacto da IA sobre como se aprende, como se avalía e como se produce coñecemento.

Beneficiario:

**Sociedade /
Estudantado**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Oferta
Académica /
Vicerreitoría de
Docencia e
Transformación
Educativa**

Campus:

Todos

Microcredenciais e formación modular UVigo.

Desenvolveremos unha oferta UVigo de microcredenciais e formación modular, organizada en itinerarios claros e coherentes, que permita adquirir e actualizar competencias ao longo da vida. Esta oferta responderá a necesidades formativas cambiantes e reforzará a conexión da universidade coa contorna social, profesional e produtiva, incluíndo empresas, clusters e sectores estratéxicos do territorio, sen renunciar por suposto ao liderado académico da UVigo. O obxectivo é consolidar unha proposta recoñecible, útil e integrada na identidade institucional da universidade, superando a lóxica de cursos illados ou desarticulados.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Oferta
Académica /
Vicerreitoría de
Docencia e
Transformación
Educativa**

Campus:

Todos

Estratexia UVigo de Máster Universitario: reforzo, sostibilidade e proxección.

A UVigo desenvolverá unha estratexia específica para os másteres universitarios como peza central do seu sistema académico, entendéndoos como ponte entre o grao, o doutoramento, a especialización profesional e a internacionalización. Esta estratexia parte dun diagnóstico claro: hoxe o funcionamento de moitos másteres descansa en exceso no compromiso persoal do profesorado, cun nivel de recoñecemento e apoio insuficiente para a complexidade real das tarefas que implican (coordinación académica, xestión de prácticas, procedementos de calidade, relación co contorno profesional, innovación docente...). Esta situación non é sostible se queremos que os másteres cumpran o papel que lles corresponde nunha universidade pública que aspira a ofrecer formación avanzada, atractiva e socialmente relevante, sen depender do voluntarismo nin resignarse a que parte do estudantado con máis recursos busque esas oportunidades fóra do sistema público.

Por iso, a UVigo impulsará esta estratexia desde a colaboración cos centros e co profesorado, ofrecendo apoio técnico e académico para reforzar e proxectar a oferta de másteres, mellorar a súa conexión co doutoramento e coa captación de talento, facilitar a coordinación intercentros e promover títulos interuniversitarios, internacionais ou vinculados ás necesidades do territorio. A estratexia favorecerá tamén formatos flexibles, incluíndo organización modular, docencia semipresencial e uso do inglés cando proceda, e integrará a empregabilidade e as prácticas externas como parte do propio deseño formativo. O obxectivo é construír unha oferta de máster coherente, sostible e con identidade propia, capaz de responder mellor á responsabilidade académica e social da UVigo.

Beneficiario:

Estudantado /
PDI / Predocs /
Persoal
Investigador

Prazo

1 ano

Responsable:

Vicerreitoría de
Oferta
Académica /
Vicerreitoría de
Docencia e
Transformación
Educativa

Campus:

Todos

Doutoramento como ecosistema formativo e investigador: calidade, acompañamento, internacionalización e xestión previsible.

A UVigo reforzará o doutoramento como etapa formativa avanzada con identidade propia, clave para a calidade investigadora e a proxección internacional. Inspirándonos en boas prácticas internacionais, consolidaremos un modelo con catro piares: (1) expectativas claras e formación estruturada (fitos por etapa, dereitos e deberes, formación transversal en integridade, metodoloxía e carreira); (2) acompañamento académico e institucional real (acolida, mentorización cando proceda e mecanismos de axuda ante conflitos de supervisión); (3) internacionalización operativa (información esencial e atención en inglés nos puntos críticos, apoio á mobilidade e cotutela cando aplique); e (4) xestión do doutoramento sen improvisación: simplificación e dixitalización dos trámites recorrentes (altas/baixas/cambios, prórrogas, estadías, depósito e defensa), con estado visible, prazos orientativos e canle de incidencias para reducir esperas e desigualdades entre centros. O modelo seguirá indicadores agregados (tempos, incidencias, progreso e satisfacción) para mellora continua.

5.6

TRANSFORMACIÓN 06

Tempo para crear e descubrir,
regras para confiar: investigación
con integridade e transferencia
con impacto.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIONES

Beneficiario:
**PDI / PTXAS /
Persoal
investigador**

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Unha porta única: Oficina 360° de I+D+i como front office, estándar único e canle de incidencias.

A UVigo implantará unha porta de entrada única para calquera actividade de I+D+i, que actúe como punto claro de acceso, orientación inicial, rexistro e seguimento das solicitudes, incluíndo unha canle única de incidencias para consultas e bloqueos ao longo do proceso. Sobre esta base, garantirase un servizo e acompañamento integral ao longo de todo o ciclo, desde o asesoramento previo ata a xustificación final, evitando itinerarios múltiples entre unidades e reducindo a fragmentación da xestión. Este modelo combinará un punto único de entrada cunha organización interna coordinada entre as áreas implicadas en cada fase (convocatorias, contratos e convenios, compras, viaxes, contratación, seguimento económico, xustificación e auditorías), mantendo a especialización técnica pero con criterios comúns e información compartida. O persoal investigador poderá coñecer en todo momento o estado do expediente, as tarefas pendentes e a unidade responsable en cada fase, sen ter que recorrer a múltiples interlocutores nin depender de contactos informais. A Oficina será responsable de definir e manter un estándar único UVigo, con modelos actualizados, procedementos para casos tipo e criterios de aplicación comúns en todos os campus e unidades, así como un circuíto claro de validación e sinaturas. Ademais, incorporará un apoio de proximidade á xestión administrativa, especialmente orientado a equipos de investigación con menor capacidade de apoio propio, para reducir desigualdades e garantir unha atención estable e equitativa en todos os campus.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIÓNES

Beneficiario:
**PDI / PTXAS /
Persoal
investigador**

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Como peza de gobernanza operativa, o modelo incluírá un cadro de mando básico de cargas, tempos de tramitación e incidencias, por tipoloxía e campus/unidade, que permita identificar colos de botella, anticipar necesidades e planificar recursos con criterios obxectivos. A implantación farase por fases, priorizando os ámbitos con maior volume e sensibilidade ao tempo, e avaliarase periodicamente para consolidar o modelo sen aumentar carga nin duplicidades.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIÓNES

Beneficiario:
PDI / Persoal investigador / PTXAS

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Un prazo: duración por trámite determinada, seguimiento en tempo real e escalado automático en caso de atraso.

Realizaremos un mapa dos trámites críticos e dos seus tempos reais (altas/contratos, sinaturas, compras, pagamentos e xustificación), identificando onde se producen os bloqueos. A partir desa liña base fixaremos prazos máximos por tipoloxía e nivel de complexidade, e implantaremos tres garantías prácticas: (1) cada expediente terá estado visible e unidade responsable identificada, (2) cando se supere o prazo sen resposta activarase unha alerta automática e escalado de supervisión para que non quede parado, e (3) haberá unha revisión mensual de bloqueos con medidas correctoras desde Xerencia–Secretaría Xeral–Investigación. Publicarase un taboleiro agregado de tempos e cumprimento sen datos persoais para rendición de contas e mellora continua. Xunto con ese taboleiro, incorporarase un “cadro de mando de cargas e cobertura” do back office (capacidade dispoñible, volume por tipoloxía e distribución por campus/unidade), para que a mellora de prazos non dependa de sobrecarga invisible nin xere agravios entre equipos. A implantación farase por fases: primeiro nos trámites de maior impacto e despois no resto. En paralelo, e para reducir riscos legais, establecerase un plan de estabilización e integración progresiva do apoio estrutural á I+D+i cando proceda, de modo que a previsibilidade de prazos non descanse nunha temporalidade encadeada nin en solucións de urxencia que se repiten ano tras ano.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIONES

Beneficiario:
PDI / PTXAS

Prazo
1 ano

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Un método: comités operativos PDI-PTXAS para pechar incidencias e despregar mellora continua.

Crearemos comités operativos pequenos por ámbitos de tramitación (PDI + PTXAS, con presenza de Xerencia cando proceda) para identificar “puntos negros” e resolvelos con método. O traballo organizarase en ciclos trimestrais e con tres garantías de execución: (1) un rexistro único de incidencias (problema - causa - proposta - responsable - prazo), (2) entregables trimestrais obrigatorios (simplificación, eliminación de duplicidades, clarificación de circuítos, modelos únicos) e (3) métricas de impacto antes/despois (tempo medio do trámite, retraballo por erros/duplicidades e satisfacción de usuarios). As medidas aprobadas quedarán documentadas nun manual operativo vivo para asegurar que se aplican igual en todos os campus. Ao final de cada trimestre publicarase un resumo agregado de cambios e resultados e replanificarase o seguinte ciclo.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIÓNES

Beneficiario:
**PDI / PTXAS /
Persoal
investigador**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Xerencia /
Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal de
Investigación**

Campus:
Todos

Unha contratación laboral máis áxil en proxectos finalistas: estabilidade viable e procedementos áxiles.

A UVigo reformará o procedemento de contratación de persoal con cargo a financiamento finalista (proxectos competitivos e contratos art. 60) porque hoxe os tempos fan inviables proxectos curtos, consumen horas do PDI, e xeran re traballo no PTXAS. A medida baséase en tres regras simples. A UVigo reformará o modelo de contratación con cargo a financiamento finalista para eliminar a complexidade administrativa asociada. En primeiro lugar, crearase un fondo institucional centralizado para cubrir os custos de extinción dos contratos indefinidos, de xeito que os proxectos non teñan que asumir retencións nin reservar crédito para este fin. Isto permitirá que os equipos poidan optar por fórmulas máis estables sen penalización económica nin incerteza. En segundo lugar, implantarase un procedemento simplificado de modificación e adaptación dos contratos que permita a utilización de varias fontes de financiamento ao longo do tempo, reducindo os trámites de adenda, os tempos de espera e a inseguridade administrativa. Sobre esta base, reorganizarase o procedemento de contratación para facelo máis áxil e previsible: entrada única da solicitude cun checklist claro, expediente único de tramitación e seguimento por fases, delegación administrativa posible e un prazo estándar para contratacións tipo, con sistema de alertas e identificación do punto exacto de bloqueo cando se produzan atrasos. O cumprimento medirase con indicadores periódicos de tempos e incidencias, e acompañarase dunha revisión continua da capacidade e dos procesos para evitar que a mellora dependa de sobrecarga do persoal.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIÓN

Beneficiario:
PDI

Prazo
1 ano

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Custos indirectos transparentes e proporcionais, cunha base común máis un compoñente variable apoiado na contabilidade analítica.

A definición e aplicación dos custos indirectos non sempre responden de maneira clara e proporcionada aos custos reais que a universidade asume nin permiten coñecer con suficiente transparencia a que se destinan e que retorno operativo ofrecen á actividade investigadora e de transferencia. Isto alimenta a incredulidade do PDI no “sistema” porque instala un incentivo perverso: canto máis se capta, máis sensación existe de que se financian desequilibrios alleos ao proxecto e sen contrapartidas.

A revisión metodolóxica orientarase a reforzar a xustiza, a proporcionalidade e a transparencia do sistema, axustando os custos indirectos á intensidade real de infraestrutura e soporte de cada tipoloxía de actividade. En ningún caso esta revisión implicará custos indirectos superiores aos topes actualmente vixentes. Nas convocatorias con custos indirectos limitados pola entidade financiadora, a UVigo non engadirá cargas adicionais que prexudiquen a execución do proxecto. Nas restantes tipoloxías nas que a universidade si pode modular a taxa, esta definirase con criterios baseados en dous compoñentes: unha cota-base común, igual para todas as áreas, destinada a cubrir os servizos institucionais imprescindibles que toda actividade utiliza (tramitación, xestión económica, apoio xurídico, soporte administrativo); e un compoñente variable, construído mediante módulos ou bandas de custo razoable por tipoloxía de actividade, ámbito ou intensidade de uso de infraestrutura, elaborados a partir da contabilidade analítica da UVigo.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIÓNES

Beneficiario:

PDI

Prazo

1 ano

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

A metodoloxía incorporará salvaguardas específicas para que a intensidade de infraestrutura non penalice a reinversión en equipamento científico-técnico nin trate como simple sobrecusto anual o que constitúe capacidade instalada con utilidade plurianual para a UVigo. En particular, evitarase que o investimento en equipamento necesario para desenvolver a actividade, e que ao mesmo tempo reforza a capacidade futura da universidade para investigar, transferir e apoiar a docencia, se valore como unha ineficiencia. Cando proceda considerar o uso de equipamento inventariable, farase con criterios de vida útil, amortización ou módulos equivalentes, evitando imputacións que distorsionen a comparación entre actividades técnicas e proxectos ou servizos de baixa infraestrutura. Así mesmo, os mecanismos de retorno asociados aos custos indirectos, como os abonos de servizos centrais, deberán deseñarse con criterios de utilidade efectiva, proporcionalidade e transparencia, evitando desaxustes entre o soporte realmente necesario e os recursos asignados.

Por último, publicarase periodicamente a metodoloxía de cálculo, os criterios aplicados, o destino dos recursos obtidos por custos indirectos e, de maneira agregada, o tratamento e destino dos fondos liberados, así como indicadores básicos de mellora do servizo e de retorno á actividade investigadora. A comunidade universitaria debe poder coñecer con claridade que se repercute, por que se repercute, a que capacidade institucional dá soporte e que parte retorna efectivamente ao sistema que capta os recursos. Un sistema de custos indirectos e de retorno ben deseñado non penaliza a captación nin a transferencia: reforza a súa lexitimidade, mellora a confianza e favorece unha actividade sostible.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIÓN

Beneficiario:
PDI

Prazo
1 ano

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Novo marco dos RLDs: retorno ao ecosistema investigador que os xera.

Revisaremos a normativa de xestión dos recursos liberados dispoñibles (RLDs) para que, nos proxectos estratéxicos, estes recursos revertan prioritariamente no ecosistema investigador que os xera e poidan empregarse con maior flexibilidade para reforzar a capacidade de execución, captación e consolidación da investigación.

A normativa actual xa permite destinar os RLDs dispoñibles do equipo investigador a gastos de execución, equipamento, contratación, servizos, incorporación a AEl e tamén a retribucións persoais do profesorado dentro dos límites legais. O novo marco partirá dun principio claro: se os custos indirectos da convocatoria xa cobren o soporte institucional xeral, os RLDs deben funcionar principalmente como retorno ao ecosistema investigador que os xera. Por iso, eliminaremos a retención institucional actualmente aplicable e permitiremos que estes recursos sexan xestionados polo ecosistema investigador que os xera, dentro dos límites legais e con regras claras de uso. Este principio aplicarase con carácter xeral, sen prexuízo de futuras revisións baseadas no desenvolvemento da contabilidade analítica da UVigo e na eventual acreditación de custos de soporte extraordinarios non cubertos polos custos indirectos da convocatoria.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 1 — HABILITADORES OPERATIVOS COMÚNS PARA UNHA INVESTIGACIÓN E TRANSFERENCIA CON MENOS FRICCIÓNES

Beneficiario:

PDI

Prazo

1 ano

Responsable:

Xerencia

Campus:

Todos

Ademais dos usos xa previstos, habilitarase a posibilidade de destinar RLDs a mecanismos de alivio ou desgravación docente vinculados á participación cualificada en proxectos estratéxicos (alén da dirección/coordiación, que formará parte da normativa xeral de recoñecementos docentes). A medida permitirá así que os RLDs non só sirvan para recoñecemento económico ou reforzo material dos equipos, senón tamén para soste a dedicación investigadora que esixen os proxectos de maior complexidade e impacto. O obxectivo é aliñar mellor os incentivos internos da UVigo coa captación de financiamento competitivo, coa boa execución dos proxectos e coa proxección científica e internacional da universidade.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 2.- CAPACIDADE INVESTIGADORA: FINANCIAMENTO, CAPTACIÓN, TALENTO E
INFRAESTRUTURAS QUE FUNCIONEN

Beneficiario:

**PDI / Predocs /
Posdocs /
Persoal
Investigador**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Investigación**

Campus:

Todos

Programa UVigo de impulso e proxección da investigación: axudas semente, ponte e microactuacións.

Reordenaremos as axudas propias á investigación da Universidade de Vigo para superar a actual fragmentación en convocatorias dispersas. O programa terá unha dobre finalidade: por unha banda, fortalecer a capacidade investigadora da UVigo, facilitando o inicio de novas liñas, a continuidade dos equipos e a resolución de bloqueos; e, por outra, mellorar a súa proxección académica e internacional, reforzando a presenza da universidade en redes, eventos e colaboracións científicas. Haberá ao menos tres modalidades complementarias: (1) axudas semente para activar novas ideas, xerar resultados preliminares e preparar propostas competitivas con máis garantías de éxito en convocatorias autonómicas, estatais e europeas; (2) axudas ponte destinadas a garantir a continuidade de grupos e liñas de investigación entre proxectos, evitando interrupcións que impliquen perda de talento, coñecemento ou capacidade científica; e (3) microactuacións de tramitación áxil, que incluírán tanto o apoio a necesidades puntuais de investigación (servizos científico-técnicos, reparacións menores, preparación de propostas) como actividades de proxección científica (organización de congresos, visitas de persoal investigador, accións de creación e difusión). O obxectivo da medida é ofrecer un sistema de apoio máis claro e funcional, no que cada instrumento responda a unha finalidade concreta e medible. A concesión realizarase com equilibrio entre ámbitos de coñecemento, priorizando a calidade, a viabilidade e o potencial de captación de financiamento externo.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 2.- CAPACIDADE INVESTIGADORA: FINANCIAMENTO, CAPTACIÓN, TALENTO E
INFRAESTRUTURAS QUE FUNCIONEN

Beneficiario:

**PDI / Persoal
investigador /
PTXAS**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría
de Profesorado
e Persoal de
Investigación**

Campus:

Todos

Programa Atrae Talento: captación selectiva e apoio de arranque para investigación no marco HRS4R (PDI e perfís técnicos clave).

A UVigo mellorará o programa específico para atraer e reter talento investigador e perfís técnicos clave, con criterios claros e comparables por ámbitos. O programa combinará: (1) convocatorias selectivas e transparentes para incorporación temporal (especialmente posdoutoral e perfís estratéxicos), (2) un paquete de arranque asociado (acceso prioritario a servizos/equipamentos comúns, apoio administrativo e planificación dos primeiros meses), e (3) acompañamento institucional para a preparación de proxectos e a integración en equipos. Para facer real a atracción e aliñala cos compromisos HRS4R/OTM-R, o programa incorporará catro compoñentes operativos: (a) un itinerario de acollida do persoal investigador (procedementos básicos, recursos, integridade e ciencia aberta cando proceda) que incluíra tamén a estudantes de doutoramento, (b) un punto de coordinación para a incorporación de talento internacional (información clara sobre trámites, Seguridade Social e fiscalidade, e apoio na chegada), (c) revisión e simplificación dos procedementos internos que atrasan contratacións e incorporación efectiva, e (d) “paquetes de benvida/arranque” para incorporacións competitivas (espazo, acceso a infraestruturas, apoio administrativo e planificación de primeiros 90 días), con regras claras e equidade multicampus. A selección e distribución faranse con criterios públicos (necesidades por ámbitos, viabilidade, equilibrio multicampus e capacidade de acollida) e con avaliación periódica do resultado, para evitar arbitrariedade e garantir que a incorporación se traduce en actividade investigadora real.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 2.- CAPACIDADE INVESTIGADORA: FINANCIAMENTO, CAPTACIÓN, TALENTO E
INFRAESTRUTURAS QUE FUNCIONEN

Beneficiario:
PDI / PTXAS

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría de Investigación /
Vicerreitoría de Infraestructuras,
Enerxía e Mobilidade.**

Campus:
Todos

Equipamento e servizos científico-técnicos: inventario único, mantemento, acceso e soporte compartido.

A UVigo integrará nunha única política o plan e a operación dos equipos e servizos científico-técnicos para garantir o seu funcionamento continuo, a súa actualización e o seu uso eficiente en todos os campus. No primeiro ano elaborárase un inventario único de infraestructuras e equipamentos, identificando estado, obsolescencia, uso real, necesidades, riscos operativos e condicións técnicas asociadas. O programa incluírá tanto os equipos de especial relevancia científica como as condicións materiais que fan posible o seu uso: climatización específica, redes de gases, estabilidade eléctrica, seguridade e outras instalacións básicas de laboratorio. A partir deste diagnóstico, definiranse prioridades e un calendario faseado con criterios públicos relacionados coa seguridade, o impacto científico-técnico, o uso compartido, a criticidade do equipamento, a continuidade da actividade investigadora e a equidade multicampus. Estableceranse criterios comúns para a planificación do mantemento preventivo e correctivo, optimizando os contratos de Servizo de Asistencia Técnica (SAT), reducindo tempos de parada, avarías recorrentes e custos evitables, e definindo mecanismos de apoio para incidencias de alto impacto e actuacións prioritarias.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 2.- CAPACIDADE INVESTIGADORA: FINANCIAMENTO, CAPTACIÓN, TALENTO E
INFRAESTRUTURAS QUE FUNCIONEN

Beneficiario:
PDI / PTXAS

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Infraestructuras,
Enerxía e
Movibilidade.**

Campus:
Todos

En paralelo, ordenarase o conxunto de equipamentos e servizos comúns (unidades de análise, instrumentación compartida, talleres e servizos técnico-científicos) nun catálogo único e actualizado, con información homoxénea sobre servizos dispoñibles, requisitos de acceso, procedemento de solicitude e reserva, prazos orientativos, custes e persoa ou unidade de contacto. Implantarase un procedemento estándar de solicitude e reserva e reforzarse o soporte técnico nos puntos con maior carga, para reducir tempos mortos, mellorar a calidade do servizo e garantir un funcionamento regular.

O programa incorporará unha perspectiva de sistema: fomentarse o uso compartido do equipamento cando sexa viable, mellorarase a visibilidade dos recursos dispoñibles e estableceranse pautas básicas de acceso e priorización para evitar duplicidades innecesarias e favorecer unha utilización máis eficiente do patrimonio científico da universidade. Publicaranse indicadores básicos de seguimento (estado dos equipamentos críticos, incidencias recorrentes, tempos de resolución, uso compartido e actuacións executadas) para introducir avaliación nun ámbito clave para a calidade da investigación e o bo funcionamento da universidade.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 2.- CAPACIDADE INVESTIGADORA: FINANCIAMENTO, CAPTACIÓN, TALENTO E
INFRAESTRUTURAS QUE FUNCIONEN

Beneficiario:

PDI / Predocs /
Posdocs /
Persoal
investigador

Prazo

1 ano

Responsable:

Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal de
Investigación

Campus:

Todos

Calidade e confianza na investigación: avaliación responsable e integridade con criterios por ámbitos e evidencias baseadas en datos.

A UVigo aprobará un marco institucional único de calidade e confianza aplicable ás súas convocatorias e decisións internas (axudas propias de investigación, predoutorais propias, financiación de APCs, asignación de apoios institucionais), que integre avaliación responsable e integridade e boas prácticas, con criterios diferenciados por ámbitos de coñecemento. En avaliación, o marco definirá que se valora (potencial e calidade, coherencia do proxecto, contribución real e boas prácticas) e como se valora (criterios públicos, comparables dentro de cada ámbito), evitando tanto o produtivismo como criterios anecdóticos ou ocorrencias que non son pertinentes nin comparables entre disciplinas. En integridade e boas prácticas, o marco establecerá un estándar común (autoría, conflitos de interese, xestión de datos e software, reproducibilidade cando proceda e detección de patróns anómalos de publicación) e implantará formación no doutoramento e asesoramento confidencial para resolver dúbidas antes de publicar ou presentar proxectos. Finalmente, o marco incorporará de forma proporcional á disciplina, evidencias de Ciencia Aberta e xestión responsable do coñecemento (depósito de publicacións, accesibilidade e reutilización de datos/software, e xestión correcta de licenzas), sen penalizar situacións xustificadas por confidencialidade, protección de datos ou PI. O obxectivo é reforzar a nosa reputación e asegurar que a investigación da UVigo se avalía e se apoia con rigor e coherencia.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6 BLOQUE 3. TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN E IMPACTO SOCIAL: DA UVIGO AO TERRITORIO

Beneficiario:
PDI

Prazo
1 ano

Responsable:
Vicerreitoría de Transferencia e Impacto Social

Campus:
Todos

Gobernanza da transferencia e do impacto social: creación dunha Vicerreitoría específica.

A universidade non só produce coñecemento: tamén produce cambio. E ese cambio debe ser intencional, medible e gobernado, non accidental nin voluntarista. Por iso propoñemos a creación dunha Vicerreitoría de Transferencia e Impacto Social, separada da Vicerreitoría de Investigación, porque investigación e transferencia precisan ritmos, perfís e métricas diferentes. A nova vicerreitoría concentrará nunha mesma cadea operativa os contratos e convenios de I+D+i, a protección e licenza de resultados, o apoio a spin-offs/start-ups e os programas de emprendemento. O seu mandato non será “crear actividades”, senón reducir friccións administrativas e aumentar a capacidade institucional con prazos cumpribles, procedementos claros e apoio técnico. O aliñamento coa investigación farase por incentivos, non por xerarquía: planificación estratéxica compartida con Investigación, carteira común de retos e ámbitos prioritarios, mesas periódicas de coordinación e un sistema de recoñecemento motivador (tempo, avaliación e apoio técnico) para quen transfira, con criterios diferenciados por disciplinas. A vicerreitoría implantará un cadro básico de seguimento con indicadores públicos agregados (prazos, volume e tipoloxías, resultados e retorno), porque a reputación institucional tamén se xoga en como se transfere. Con isto aceleramos acordos, aumentamos ingresos e impacto, e facemos que a transferencia pase a ser unha capacidade institucional estable.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

Beneficiario:

Estudantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs

Prazo

Ecuador do
mandato

Responsable:

Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social

Campus:

Todos

Activación da base do sistema: pipeline continuo de transferencia e emprendemento desde grupos e proxectos con tempo recoñecido e apoio técnico.

A UVigo impulsará un modelo de transferencia e emprendemento que permita converter resultados, datos, prototipos, metodoloxías e necesidades do territorio nun fluxo continuo de iniciativas con potencial de impacto, superando a actual dispersión de actividades illadas. Esta medida céntrase na activación da base do sistema de transferencia, xerando unha canteira estable de proxectos desde grupos de investigación e formación avanzada. Artellarase mediante programas ligados a grupos e proxectos (incluíndo TFG/TFM, prácticas e especialmente doutoramento industrial), nos que o punto de partida sexan capacidades e resultados existentes, non ideas descontextualizadas. Para facelo viable, establecerase (1) **tempo recoñecido e compatible coa docencia e coas obrigas do PDI**, evitando que a participación en transferencia ou emprendemento supoña unha penalización na carreira académica; (2) **un esquema de apoio técnico lixeiro**, que inclúa xestión, aspectos básicos de propiedade intelectual e transferencia, e conexión co ecosistema, de forma que a persoa IP poida decidir e validar sen asumir carga administrativa excesiva; (3) **a integración do persoal investigador novo (predoutoral e posdoutoral)** nestes procesos, favorecendo a súa participación progresiva e a asunción de responsabilidades en contornas seguras e acompañadas.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6 BLOQUE 3. TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN E IMPACTO SOCIAL: DA UVIGO AO TERRITORIO

Beneficiario:

**Estudiantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

Esta medida **non substitúe os instrumentos de licenza, PoC ou creación de empresas**, senón que os alimenta: busca xerar un pipeline continuo de proxectos listos para a súa maduración, transferencia ou valorización a través dos mecanismos definidos no resto do noso modelo de transferencia. O obxectivo non é máis que aumentar a calidade e continuidade das iniciativas, reducir abandono temperán e facer da transferencia e do emprendemento unha opción real de impacto e empregabilidade.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6 BLOQUE 3. TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN E IMPACTO SOCIAL: DA UVIGO AO TERRITORIO

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

Maduración e validación de resultados: PoC UVigo e pilotos/demostradores con industria e sector público.

A UVigo activará un programa de proba de concepto baseado na reordenación de recursos existentes e na súa orientación a resultados, cunha dotación inicial prudente e cun efecto multiplicador a través da captación de financiamento externo e da colaboración con empresas e administracións. O programa combinará: (1) microfinanciamento PoC competitivo para madurar resultados (prototipo, validación técnica, ensaios, software, regulatorio básico e modelo de negocio); (2) validación en contorna real mediante pilotos e demostradores asociados a socios concretos da industria e do sector público, coordinados coas estruturas de transferencia e coas unidades de xestión para asegurar prazos razoables e seguridade xurídica; e (3) acompañamento profesional en transferencia, con apoio en propiedade intelectual, contratos, requisitos de mercado e procura de socios. As convocatorias serán rápidas, con criterios adaptados por ámbitos e foco en resultados comprobables (TRL/validez, primeiros pilotos, cartas de interese, adopción real), evitando programas centrados no “pitch” sen percorrido. O PoC incluírá un itinerario de saída claro (licenza, contrato/piloto, spin-off ou start-up) e un panel de indicadores por fase para orientar decisións, priorizar recursos e asegurar que o investimento se traduce en impacto real no territorio. A implantación farase de maneira gradual, cunha primeira convocatoria piloto e avaliación anual de resultados, para consolidar un instrumento útil e adaptado á capacidade real da UVigo.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6 BLOQUE 3. TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN E IMPACTO SOCIAL: DA UVIGO AO TERRITORIO

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

O mecanismo anual máis amplo de retos e pilotos co territorio artéllase noutra medida para non duplicar instrumentos e para que o PoC se centre na maduración e validación tecnolóxica. Con esta medida gañaremos máis proxectos listos para licenciar ou crear empresa, máis colaboración co tecido produtivo e co sector público e unha vía concreta para que a vangarda científica da UVigo se traduza en valor e retorno institucional.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

Beneficiario:

**Estudiantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

Vías de saída da transferencia: licenza, art. 60, spin-off e start- up, con termos tipo e pista rápida optativa.

A UVigo non carece de vías de transferencia; carece dun modelo claro e operativo que permita ao persoal investigador saber desde o inicio como transferir, con que condicións e en que prazos. Para corrixir isto, a UVigo reorganizará o seu modelo de transferencia e valorización do coñecemento cun itinerario claro de catro vías de saída, para que o persoal investigador e o estudiantado saiban desde o primeiro día cal é a opción máis axeitada en cada caso e que tempos, requisitos e decisións implica: (1) licenza/valorización, (2) actividades do artigo 60, (3) spin-off, cando se cree unha empresa vinculada a resultados ou PI universitaria; e (4) start-up. A medida incorporará un fast-track optativo para casos estándar, sen negociación complexa de PI, confidencialidade ou gobernanza, con modelos de documentos, cláusulas e termos tipo e con prazos orientativos por fase, mantendo un circuito ordinario para os casos máis complexos. Isto reducirá carga administrativa, evitará esperas longas e puntos de bloqueo innecesarios para facer o sistema máis previsible tanto para equipos promotores como para socios externos. Ademais, integrarase un “paso cero” estándar e lixeiro de integridade e seguridade xurídica, con declaración inicial de conflitos de interese e compatibilidades, regras de uso de infraestruturas e marca UVigo, criterios de separación de funcións académicas e empresariais e formularios por defecto adaptados ás distintas vías. A reforma adaptarase á normativa UVigo vixente sobre empresas baseadas en coñecemento e á regulación aplicable aos contratos e convenios de I+D+i, actualizando os elementos que hoxe dificultan o equilibrio entre velocidade, seguridade xurídica e adecuación ás distintas formas reais de transferir coñecemento na universidade.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6

BLOQUE 3. TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN E IMPACTO SOCIAL: DA UVIGO AO TERRITORIO

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

O obxectivo é que ningunha disciplina nin ningún equipo queden fóra do modelo por non transferiren a través de patentes ou creación de empresas, e que a UVigo dispoña dun sistema máis claro e útil para transformar coñecemento en impacto real no territorio.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

Beneficiario:

**Estudiantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

Participación e retorno da UVigo en spin-offs: transparencia, previsión e equidade por intensidade de PI.

A UVigo actualizará o seu marco de participación e retorno en spin-offs para facelo máis claro e proporcional, reducindo incerteza para equipos fundadores e socios externos, e evitando negociacións “caso a caso” que atrasan ou bloquean proxectos. A medida establecerá unha política de termos por defecto (participación, dereitos, deberes, uso de marca/infraestruturas, conflitos de interese e gobernanza) e un criterio central: a contribución da universidade debe reflectir o valor aportado (PI/licenza, infraestructura crítica, apoio técnico-xurídico, fondos PoC), diferenciando por intensidade de PI e custo (p.ex. deep-tech con patentes e laboratorio vs. software/datos con menor infraestructura). Isto facilitará “primeiros pasos” e investimento inicial sen renunciar ao interese público nin á rendición de contas. Os termos por defecto incluírán tamén gobernanza e integridade: prevención e xestión de conflitos de interese, compatibilidades, uso de marca e infraestruturas, acceso a espazos e equipos, e regras de transparencia nas decisións que afecten á universidade. A política incluírá trazabilidade do destino dos retornos e revisión periódica con datos de desempeño (supervivencia, emprego, licenzas, colaboracións), para asegurar equidade e evitar arbitrariedades.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6 BLOQUE 3. TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN E IMPACTO SOCIAL: DA UVIGO AO TERRITORIO

Beneficiario:

**Estudiantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

Acompañamento e escalado en rede para grupos de investigación, spin-offs e start-ups: porta UVigo, socios externos e métricas de resultados.

A UVigo artellará un servizo estable de promoción e acompañamento profesional tanto á explotación de activos intanxibles como á creación e consolidación de spin-offs e start-ups baseado nun modelo de “porta única UVigo” e execución en rede, para evitar duplicidades e aproveitar as capacidades existentes no ecosistema (aceleración sectorial, mentorización empresarial, acceso a investimento e primeiros clientes). Esta medida será implementada de forma coordinada cos Centros e Institutos de Investigación. A UVigo asumirá o que é especificamente universitario e debe estar garantido con equidade e seguridade xurídica: diagnóstico e itinerario (licenza/spin-off/start-up), xestión de PI e conflitos de interese, termos tipo e apoio contractual, acceso a infraestruturas e conexión co programa PoC. A partir dese punto, e previa formalización e acordo cos socios, estableceranse canles de derivación e programas compartidos con entidades como Zona Franca e outras axencias/aceleradoras, de modo que a aceleración e o escalado se fagan onde xa hai capacidade e investimento, e a universidade non “compita” cos seus socios senón que complemente. O servizo traballará con itinerarios por fases e métricas (pilotos, primeiros clientes, licenzas, emprego, colaboracións), con seguimento 12-24 meses, para asegurar que o apoio público e institucional se traduce en resultados e retorno para o territorio.

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6 BLOQUE 3. TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN E IMPACTO SOCIAL: DA UVIGO AO TERRITORIO

Beneficiario:

**Estudiantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

Despregamento no territorio e incubación en rede: pilotos, acceso a infraestruturas e pasarelas ao ecosistema.

A UVigo organizará a súa incubadora de proxectos e os seus pilotos de innovación como un sistema en rede, para que o emprendemento e a transferencia non rematen nun evento nin nun “pitch”, e para evitar crear estruturas duplicadas ás xa existentes no ecosistema. A medida establece tres compoñentes operativos: (1) Crearase un itinerario de acceso claro para proxectos, con criterios simples, regras de uso e custos transparentes para acceso a laboratorios/talleres, plataformas e recursos. (2) Activarase un mecanismo anual de retos e pilotos co tecido produtivo e co sector público orientado a probar solucións en contorna real. Non é un hackathon; son pilotos con obxectivos definidos, responsabilidades claras e un paquete lixeiro de soporte nos puntos críticos (acordos, PI cando aplique, requisitos, seguridade, acceso a datos/espazos). As “portas de saída” quedarán definidas desde o inicio (adopción por unha entidade, piloto/contrato, mellora dun servizo público, licenza, ou creación de empresa cando corresponda). (3) A partir dun certo nivel de madurez, estableceranse pasarelas con gobernanza compartida con incubadoras/aceleradoras e socios xa operativos para mentorización empresarial, acceso a clientes e escalado. A UVigo non competirá cos seus socios: ordenará o fluxo e derivará a outras entidades cando proceda. O sistema incorporará seguimento 12–24 meses con métricas sinxelas de progreso (pilotos executados, adopción, primeiros clientes/servizos, emprego, licenzas/colaboracións).

TEMPO PARA CREAR E DESCUBRIR, REGLAS PARA CONFIAR: INVESTIGACIÓN CON INTEGRIDADE E TRANSFERENCIA CON IMPACTO

TRANSFORMACIÓN 6 BLOQUE 3. TRANSFERENCIA, INNOVACIÓN E IMPACTO SOCIAL: DA UVIGO AO TERRITORIO

Beneficiario:

**Estudiantado /
PDI / Persoal
Investigador /
Posdocs**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Todos

Innovación social e impacto público: recoñecemento, apoio e co-creación de coñecemento coa sociedade.

A UVigo ampliará o seu modelo de transferencia para recoñecer, apoiar e facer visible tamén aquelas formas de impacto social, cultural, educativo e institucional que non se expresan principalmente a través de patentes, licenzas ou creación de empresas, pero que xeran valor público real e reforzan a misión universitaria. En moitos ámbitos como a saúde e o benestar social, a educación, a cultura, as humanidades e as ciencias sociais, a transferencia adopta formas distintas: co-creación de coñecemento con actores sociais, innovación en políticas e servizos públicos, divulgación avanzada, asesoramento experto, intervención comunitaria, produción cultural ou colaboración con entidades do terceiro sector e administracións. A medida artellarase mediante un marco específico de apoio á innovación social, ligado a centros, institutos, grupos de investigación e persoal investigador, que permita identificar mellor estas actividades, darlles visibilidade institucional e facilitar a súa relación con entidades públicas e privadas do territorio. Este marco incorporará criterios claros para recoñecer resultados e procesos de impacto social, así como instrumentos de apoio proporcionados á natureza destes proxectos. Para facelo viable, estableceranse incentivos e condicións de compatibilidade, incluíndo tempo recoñecido cando proceda, para que estas actividades non dependan só da vontade individual nin queden desprazadas por non teren retorno económico inmediato. O obxectivo é que a capacidade da UVigo para xerar valor social, cultural e público forme parte explícita do seu modelo de transferencia e impacto, e non quede invisibilizada por definicións demasiado estreitas da innovación.

5.7

TRANSFORMACIÓN 07

Internacionalización e proxección global con estratexia: mobilidade sen atrancos, acollida sólida e alianzas que suman.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7 BLOQUE 1. INTERNACIONALIZACIÓN PARA TODO O ESTUDANTADO: ITINERARIOS E MOBILIDADE SEN ATRANCOS

Beneficiario:
Estudantado

Prazo
Todo o mandato

Responsable:
**Vicerreitoría
de Oferta
Académica**

Campus:
Todos

Itinerario curricular de experiencia internacional por titulación.

A internacionalización non pode depender só de quen pode facer unha mobilidade longa. A medida establece un compromiso institucional: todas as titulacións ofrecerán, ao longo do plan de estudos, polo menos unha vía real e recoñecida de experiencia internacional integrada no currículo. Esa vía poderá adoptar formatos distintos segundo a natureza da titulación e a demanda: mobilidade física, mobilidade curta ou mixta, mobilidade virtual, aula espello/COIL, proxecto internacional integrado nunha materia, módulo conxunto con universidade socia ou participación nun programa conxunto cando exista. Comezaremos por elaborar un mapa por titulación (semestre recomendado, requisitos e recoñecemento) e establecerase un seguimento anual de cobertura, participación e satisfacción. O obxectivo é facer a internacionalización accesible e equitativa para o conxunto do estudantado.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROYECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7 BLOQUE 1. INTERNACIONALIZACIÓN PARA TODO O ESTUDANTADO: ITINERARIOS E MOBILIDADE SEN ATRANCOS

Beneficiario:
**Estudantado /
PDI**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría
de Oferta
Académica**

Campus:
Todos

Programa institucional de internacionalización do currículo.

Para converter a internacionalización curricular en práctica habitual, creárase un programa institucional con dúas pezas: (1) unha convocatoria anual sinxela para proxectos docentes internacionais (COIL/aulas espello, proxectos compartidos con avaliación conxunta, módulos con docencia compartida e formatos virtuais/mixtos cando sexan a mellor vía para chegar a máis estudantado) e (2) pilotos por centros para probar modelos, documentalos e escalar o que funcione; o programa achegará soporte metodolóxico e tecnolóxico, modelos de acordos docentes e un procedemento claro para o recoñecemento académico das modalidades virtual e mixta, de maneira que as titulacións poidan incorporalas ao seu itinerario internacional sen improvisación. En paralelo, reformularase de raíz a etiqueta xa existente “English-friendly” e calquera equivalente noutras linguas. Hoxe estendeuse de maneira indiscriminada por adhesión individual, xerando unha oferta inflada, desigual e en moitos casos enganosa. A partir de agora será un instrumento selectivo e finalista: activarase só cando exista docencia, atención académica e avaliación efectivamente accesibles nesa lingua, e cando habilite mobilidade entrante, docencia compartida con universidades socias ou programas con demanda internacional verificábel. A lingua vehicular non ten que implantarse en todas as titulacións nin en todos os centros, senón só alí onde sexa estratéxico, sostible e academicamente consistente. Para iso, esixiranse condicións mínimas verificables e soporte institucional dispoñíbel.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 1. INTERNACIONALIZACIÓN PARA TODO O ESTUDANTADO: ITINERARIOS E MOBILIDADE SEN ATRANCOS

Beneficiario:
Estudantado / PDI

Prazo
1 ano

Responsable:
Vicerreitoría de Oferta Académica

Campus:
Todos

Para reducir a dependencia do esforzo individual, habilitarase un paquete de apoio ao PDI (recursos e modelos docentes, revisión lingüística de pezas clave e acompañamento baixo demanda) e incentivos operativos (microaxudas a materiais, prioridade en mobilidade ligada a alianzas e recoñecemento de dedicación cando exista carga adicional). A implantación farase con pilotos por ámbitos e revisión anual: se non se cumpren as condicións, activarase un plan de mellora e, se persiste, retirarase a etiqueta na seguinte edición. O obxectivo é recuperar credibilidade e concentrar recursos onde hai retorno.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 1. INTERNACIONALIZACIÓN PARA TODO O ESTUDANTADO: ITINERARIOS E MOBILIDADE SEN ATRANCOS

Beneficiario:
Estudantado

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Vicerreitoría de Oferta Académica

Campus:
Todos

Mobilidade “unha soa porta” e rede de coordinación por centros.

A mobilidade internacional do estudantado segue dependendo demasiado de iniciativas individuais, relacións persoais e capacidades desiguais entre centros, o que xera unha oferta moi irregular: hai titulacións con máis destinos, máis acompañamento e máis experiencia acumulada, mentres outras, especialmente en centros máis novos, parten con menos oportunidades. Para corrixir esta desigualdade, impulsaremos un modelo de “unha soa porta” para o estudantado saínte e entrante, con información clara, acompañamento e un itinerario común de xestión antes, durante e despois da estadía. Ao mesmo tempo, crearase unha rede estable de coordinación por centros para compartir procedementos, detectar carencias e reforzar a captación e consolidación de destinos onde a oferta sexa máis feble. Para respectar a autonomía académica, as melloras curriculares faranse por adhesión voluntaria, mediante guías tipo de recoñecemento e apoio técnico aos centros que decidan implantalas. Arrincarás con centros piloto e escalarás co aprendido. O obxectivo é pasar dun modelo desigual e dependente de iniciativas illadas a unha estratexia sistemática de universidade, máis equitativa por centros e por suposto sostible.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 1. INTERNACIONALIZACIÓN PARA TODO O ESTUDANTADO: ITINERARIOS E MOBILIDADE SEN ATRANCOS

Beneficiario:
Estudiantado

Prazo
1 ano

Responsable:
Vicerreitoría de Oferta Académica

Campus:
Todos

Recoñecemento garantido e contrastable.

Mesmo cando hai prazas e fondos, a mobilidade cae por dúas razóns recorrentes: incerteza no recoñecemento académico e falta de acompañamento. A medida normaliza a mobilidade como parte natural da vida universitaria mediante tres instrumentos operativos: (1) táboas públicas por titulación coas equivalencias máis frecuentes e criterios de recoñecemento (para reducir arbitrariedade), (2) mentoría previa á mobilidade (orientación académica, planificación e expectativas realistas) e (3) rede de embaixadores/as (estudantes e alumni) por destinos e ámbitos para apoiar decisións e integración. Complementarase coa diversificación de formatos (curta/mixta/virtual cando proceda) para ampliar acceso. O obxectivo é aumentar participación e calidade da experiencia reducindo friccións e facendo o proceso máis transparente e fiable.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7 BLOQUE 1. INTERNACIONALIZACIÓN PARA TODO O ESTUDANTADO: ITINERARIOS E MOBILIDADE SEN ATRANCOS

Beneficiario:
Estudiantado

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría
de Oferta
Académica**

Campus:
Todos

Mobilidade inclusiva para estudantes

A mobilidade internacional segue sendo menos accesíbel para estudantes con barreiras económicas, de saúde, de discapacidade ou por situacións de coidados. A medida integra un itinerario de mobilidade inclusiva dentro da “unha soa porta”: identificación temperá de necesidades, asesoramento específico e procedemento único de solicitude de apoios complementarios. Establécese un fondo de axudas de complemento condicionado a cofinanciación cando proceda (programas europeos, institucións, convenios) e con criterios públicos de asignación, evitando arbitrariedades. A coordinación con centros e servizos de apoio permitirá prever adaptacións razoábeis, accesibilidade e acompañamento, incluíndo modalidades curta/mixta/virtual cando sexan a opción máis axeitada. Implantarase como piloto en convocatorias de maior volume e consolidarase con avaliación anual. O obxectivo é ampliar acceso sen comprometer igualdade de oportunidades nin calidade da experiencia.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 2. CAPACIDADES PARA A INTERNACIONALIZACIÓN: LINGUA, SERVIZOS E ACOLLIDA

Beneficiario:
Estudantado / PDI

Prazo
1 ano

Responsable:
Vicerreitoría de Oferta Académica

Campus:
Todos

UVigo accesible en inglés por fases.

Unha internacionalización crible require accesibilidade lingüística institucional: hoxe a información clave non sempre está dispoñible nin é consistente, o que penaliza captación, acollida e reputación. A medida fixa un estándar de UVigo accesible en inglés ao 100% por fases. Incluirá: web corporativa e webs de centros, información académica esencial (acceso, matrícula, calendarios, procedementos), guías docentes e pezas clave de servizos con alta demanda internacional. Para asegurar a sustentabilidade do esforzo, definiranse modelos e repositorio de contidos, revisión lingüística das pezas críticas e responsables por área/centro, evitando duplicidades e mantendo actualizacións sincronizadas. O obxectivo é que calquera estudante ou persoa investigadora internacional poida entender a UVigo, tomar decisións e iniciar trámites doadamente, sen depender de intermediacións informais.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7 BLOQUE 2. CAPACIDADES PARA A INTERNACIONALIZACIÓN: LINGUA, SERVICIOS E ACOLLIDA

Beneficiario:
**Estudiantado /
PDI / PTXAS.**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría
de Oferta
Académica**

Campus:
Todos

Servizos de internacionalización: reforzamento, coordinación e atención básica en inglés.

Para que a internacionalización sexa escalable e equitativa, a UVigo precisa un sistema de servizos sólido, estable e coordinado, que acompañe mobilidade, captación e proxectos sen depender de esforzos extraordinarios individuais. A medida impulsa un plan de estabilización e profesionalización (coa cautela orzamentaria necesaria) que, no primeiro ano, definirá un catálogo de servizos e responsabilidades, prazos orientativos e canles únicas de atención; estandarizará modelos e procedementos (checklists, formularios e seguimento de expedientes) para reducir retraballo; e establecerá coordinación formal con unidades clave (centros, estudiantado, investigación, xerencia e comunicación) mediante puntos de enlace e revisión periódica. En paralelo, desenvolverase un plan progresivo para garantir atención básica en inglés nos puntos de contacto con maior demanda internacional, con materiais estándar, apoio á comunicación, itinerarios de capacitación e recoñecemento/incentivos nos postos onde o idioma sexa funcional.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 2. CAPACIDADES PARA A INTERNACIONALIZACIÓN: LINGUA, SERVIZOS E ACOLLIDA

Beneficiario:
**PDI / PTXAS /
Estudantado**

Prazo
Todo o mandato

Responsable:
**Xerencia,
Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:
Todos

Plan integral de formación lingüística.

Para que a accesibilidade e a atención en inglés sexan reais, fai falta capacidade lingüística distribuída e sostible. A medida crea un plan integral de formación lingüística con diagnose inicial e obxectivos progresivos: mellorar o inglés funcional para docencia, atención e xestión en ámbitos onde sexa necesario (por exemplo, itinerarios cara a B2 ou C1 cando proceda), con formación modular, bolsas e incentivos vinculados a funcións. Ao mesmo tempo, incorpora formación en galego e castelán para estudantado internacional como ferramenta de integración e como activo cultural, reforzando a identidade e a convivencia. O plan estará coordinado cos servizos implicados (ORI/OPI, centros e unidades de atención) para orientar a formación a necesidades reais e evitar cursos desconectados da práctica. O obxectivo é reducir a dependencia de persoas, mellorar a calidade de servizo e soste a internacionalización cunha base competencial estable.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 2. CAPACIDADES PARA A INTERNACIONALIZACIÓN: LINGUA, SERVIZOS E ACOLLIDA

Beneficiario:
Estudantado / PDI

Prazo
1 ano

Responsable:
Vicerreitoría de Estudantes e Vida Universitaria

Campus:
Todos

Acollida integral internacional (grao, máster, doutoramento e persoal investigador).

A chegada de alumnado internacional (especialmente en máster e doutoramento) convértese, a miúdo, nun calvario de trámites: documentación, altas, certificados e problemas prácticos para a vida diaria. A medida creará un itinerario de acollida integral por campus con tres pezas: kit multilingüe por perfís (grao/máster/doutoramento), citas agrupadas nas primeiras semanas para resolver trámites universitarios e unha canle rápida de incidencias de chegada con resposta coordinada. Cando haxa dependencias externas (bancos, concellos, Xunta, servizos públicos), artellarase mediante cartas estándar e convenios de colaboración, sen asumir competencias alleas. O importante é que os estudantes acollidos pola UVigo (e os propios grupos de investigación que atraen talento) sintan que están acompañados e que se institucionaliza a súa acollida de maneira integral. Complétase con mentorización e orientación académica específica para doutoramento e persoal investigador visitante. Isto permite acelerar a incorporación real das persoas acollidas, pero sobre todo reducir a carga que as persoas coordinadoras de estudos e grupos de investigación dedican ás friccións administrativas e, por suposto, mellorar a reputación da UVigo como institución que acompaña e resolve.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 3. UVIGO CON PROXECCIÓN: ALIANZAS CON RETORNO, REPUTACIÓN E COMUNIDADE GLOBAL

Beneficiario:
Estudantado / PDI

Prazo
1 ano

Responsable:
Vicerreitoría de Oferta Académica

Campus:
Todos

Carteira de alianzas e rexións prioritarias.

A UVigo acumula convenios e redes, pero non sempre se traducen en mobilidade, programas ou proxectos. Esta medida crea unha carteira de alianzas estratéxicas (sobre a base de criterios como a complementariedade, retorno académico/científico, potencial de programas conxuntos, mobilidade e reputación) e unha priorización xeográfica doada de compartir: Europa (programas estruturais e alianzas), Iberoamérica (cooperación sostida) e Lusofonía atlántica con Portugal e PALOPs (ponte e proximidade), incorporando tamén a lóxica da Eurorexión. Cada alianza terá 3-5 obxectivos anuais, calendario e un esquema de seguimento para reforzar, reorientar ou pechar acordos inactivos. Comezase polas relacións xa activas para obter resultados temperáns e sobre todo consolidar o método. O obxectivo é pasar de relacións simbólicas a cooperación útil e sostida, concentrando esforzo onde xera oportunidades.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROYECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 3. UVIGO CON PROYECCIÓN: ALIANZAS CON RETORNO, REPUTACIÓN E COMUNIDADE GLOBAL

Beneficiario:

Estudantado / PDI / PTXAS

Prazo

Todo o mandato

Responsable:

Vicerreitoría de Oferta Académica

Campus:

Todos

Alianzas estructuradas por centro.

Para que a internacionalización teña escala e equidade entre centros, a UVigo impulsará un plan progresivo para que cada centro dispoña dunha alianza internacional estruturada (dobre titulación ou formato equivalente con impacto: programa conxunto, módulos conxuntos, escola internacional/certificado), cando sexa viable e sostible. A medida crea un soporte central para centros: modelos de convenio, guía de deseño curricular, apoio na relación con universidades socias e unha lista de condicións de éxito (demanda, encaixe, custos, capacidade e reciprocidade). Abrirase unha chamada anual de propostas aliñada coa carteira de alianzas e priorizaranse socios con valor e calidade comparábel ou complementaria. Implantarase por pilotos (2-3) e revisarase anualmente para asegurar calidade e sustentabilidade. O obxectivo é que máis centros internacionalicen sen depender de iniciativas illadas.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROYECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 3. UVIGO CON PROYECCIÓN: ALIANZAS CON RETORNO, REPUTACIÓN

E COMUNIDADE GLOBAL

Beneficiario:
**PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador**

Campus:
Todos

Mobilidade de PDI/PTXAS que abre portas.

A mobilidade internacional de PDI e PTXAS é unha ferramenta clave para crear redes, mellorar a docencia, coñecer outras formas de organización e abrir oportunidades para a UVigo, pero hoxe está insuficientemente recoñecida, mal acompañada e, en demasiados casos, penalizada por axudas escasas que obrigan a asumir custos do propio peto. Esta medida manterá a plena liberdade de destino e creará unha liña adicional para orientar mobilidades a alianzas prioritarias e cooperación sostida, cunha tramitación máis doada, modelos e prazos claros, acompañamento administrativo e un pequeno fondo operativo para gastos necesarios. Revisaranse ademais os mecanismos de apoio e compensación para que a mobilidade docente e profesional non dependa do sacrificio económico individual, e darase maior visibilidade ao seu valor na traxectoria académica e profesional. No caso do PTXAS, impulsarase activamente a participación e estableceranse protocolos claros de acollida para persoal internacional que veña á UVigo. O obxectivo é transformar a mobilidade nunha política útil e recoñecida, e non un conxunto de esforzos individuais difíciles de soste.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 3. UVIGO CON PROXECCIÓN: ALIANZAS CON RETORNO, REPUTACIÓN E COMUNIDADE GLOBAL

Beneficiario:

**Estudantes / PDI
/ Sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Oferta
Académica**

Campus:

Todos

Programa piloto de doutoramento iberoamericano en rede.

A cooperación iberoamericana é intensa pero pouco estruturada no doutoramento. Esta medida transforma relacións bilaterais nun programa multilateral selectivo e sostible. Seleccionarase un consorcio reducido (4–6 universidades) e 2–3 liñas temáticas definidas por demanda e capacidade real na UVigo, cunha comisión académica mixta que fixa criterios e lanza convocatorias anuais. As modalidades combinarán co-tutelas e mobilidade (estancias longas/curtas) con compoñente non presencial para sustentabilidade, e incluírán opción de doutoramento industrial cando exista socio e proxecto. Procurarase aliñamento e visibilidade en marcos e instrumentos xa operativos e co-financiación competitiva cando proceda. O obxectivo é xerar resultados en talento, investigación compartida e reputación científica, evitando inflación de convenios sen actividade.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 3. UVIGO CON PROXECCIÓN: ALIANZAS CON RETORNO, REPUTACIÓN E COMUNIDADE GLOBAL

Beneficiario:

**Sociedade /
Estudantes / PDI**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Oferta
Académica**

Campus:

Todos

Acción exterior e reputación global enfocada.

A reputación externa perde eficacia cando se traballa por impulsos, e gaña cando se constrúe con método. A medida crea un modelo de acción exterior planificada con catro pezas operativas: (1) Plan anual de proxección global (prioridades, países/áreas, mensaxes clave e fitos), (2) participación selectiva en redes e foros con criterio de retorno (que oportunidades abre en mobilidade, proxectos, programas ou reputación) e revisión anual, (3) paquete de comunicación internacional coherente (web e materiais clave, historias de impacto, axenda de fitos) con actualización sincronizada, e (4) programa de eventos internacionais, cun evento anual rotatorio por campus só cando haxa masa crítica e exista un plan de continuidade (publicación, rede de socios, proxecto, escola/curso ou edición seguinte). O obxectivo é facer a UVigo máis recoñecible no exterior, reforzando a súa identidade atlántica e a súa presenza europea con resultados contrastábeis.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROXECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 3. UVIGO CON PROXECCIÓN: ALIANZAS CON RETORNO, REPUTACIÓN E COMUNIDADE GLOBAL

Beneficiario:

**Estudiantado /
Sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Estudiantes e
Vida
Universitaria**

Campus:

Todos

Captación internacional de estudiantado con estratexia e acompañamento.

A captación internacional de estudiantado adoita ser reactiva e dispersa, con presenza en moitos espazos pero cun acompañamento irregular que penaliza a experiencia de chegada. A medida crea un programa selectivo de captación e conversión con tres canles: (1) potenciar a rede Alumni e crear unha de estudantes embaixadores/as en países prioritarios, capaz de ofrecer información directa e próxima sobre a experiencia real na UVigo; (2) acordos de envío con universidades e institucións socias para itinerarios de acceso a máster e pasarelas académicas; e (3) campañas dixitais e presenza en feiras só onde haxa retorno verificábel (matrícula, alianzas ou proxectos). Estableceranse paquetes de información por perfil e resposta rápida a dúbidas e trámites, conectando directamente co plan de acollida. A rede de persoas embaixadoras poderá orientar tamén sobre cuestións prácticas e da vida universitaria (aloxamento, campus, servizos, deporte, actividades e integración social), para que o estudiantado potencial poida tomar decisións con información útil e crible. As bolsas activaranse só con cofinanciación externa e criterios públicos. O obxectivo é mellorar a matrícula internacional, reforzar a reputación de servizo e converter a comunidade Alumni e estudiantil nun activo estratéxico da UVigo Global.

INTERNACIONALIZACIÓN E PROYECCIÓN GLOBAL CON ESTRATEXIA: MOBILIDADE SEN ATRANCOS, ACOLLIDA SÓLIDA E ALIANZAS QUE SUMAN

TRANSFORMACIÓN 7

BLOQUE 3. UVIGO CON PROYECCIÓN: ALIANZAS CON RETORNO, REPUTACIÓN

E COMUNIDADE GLOBAL

Beneficiario:

**Sociedade /
Estudantado /
PDI / PTXAS**

Prazo

Todo o mandato

Responsable:

**Vicerreitoría de
Estudantes e
Vida
Universitaria /
Vicerreitoría de
Oferta
Académica**

Campus:

Todos

Identidade multilingüe UVigo: internacionalización con criterio e proxección atlántica.

A UVigo global precisa unha identidade lingüística coherente: o galego como lingua propia e institucional, o castelán como activo de integración, e o inglés como ferramenta operativa cando achega valor académico. A medida artículase en dous eixes. (1) Internacionalización con criterio: estableceremos criterios claros para docencia noutras linguas por titulación e materia (cando procede, nivel requirido e apoios), garantindo transparencia ao estudantado e evitando que a internacionalización reduza o galego. Potenciaremos o portugués como ponte atlántica para docencia, mobilidade e cooperación, reforzando a súa presenza na oferta formativa e a relación coa Eurorrexión e espazos lusófonos, e ofreceremos acompañamento lingüístico a PDI/PTXAS de nova incorporación. (2) Reputación e acción exterior con identidade: para o alumnado internacional, desde a matrícula garantiremos información sobre o réxime de dúas linguas oficiais e un paquete de acollida que inclúa coñecemento do marco legal do galego, información clara sobre linguas das materias, formación básica en lingua e cultura galegas e orientación académica por centro. Complementariamente, reforzaremos a comunicación científica e institucional en galego con ferramentas dixitais e impulsaremos “Galego no mundo” ligado a alianzas e eventos con legado, coordinado coa estratexia de reputación da UVigo, así como o papel do servizo de publicacións (coleccións e traducións estratéxicas) como infraestrutura de normalización.

5.8

TRANSFORMACIÓN 08

Gobernar con datos, cumprir coa palabra: transparencia, participación e capacidade de execución

TRANSFORMACIÓN 8
BLOQUE 1 — DECIDIR CON DATOS E PRIORIZAR CON CRITERIO

Beneficiario:

**PDI, PTXAS,
Estudantes**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Xerencia /
Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:

Todos

***Despregue dun sistema de
gobernanza de datos, procesos
e sistemas.***

Implantaremos un sistema de gobernanza que asegure que ferramentas críticas evolucionan con orde. Teremos unha Vicerreitoría que garanta que a UVigo funciona con visión a medio prazo, con datos fiables, con procesos definidos e cun ecosistema dixital estable e orientado ás persoas usuarias. Terá tres pezas: (1) Unidade de Planificación e Datos Institucionais (Plan Estratéxico, KPIs, calidade e gobernanza do dato, informes para órganos e axencias); (2) Unidade de Procesos e Proxectos de Transformación (para mapear e harmonizar procesos, simplificar trámites, implantar melloras por fases con probas reais; (3) Servizo TIC (estabilidade, seguridade, interoperabilidade, identidade dixital e contornos de proba). Cada proceso terá un propietario institucional (Estudios, Internacional, Xestión Económica, etc.) que definirá requisitos; Procesos axudará a deseñar e implantar; TIC garantirá o técnico; a Vicerreitoría priorizará e resolverá contradicións. Haberá unha mesa de Coordinación periodicamente para desbloquear e validar cambios. A gobernanza do dato servirá tanto para mellorar a toma de decisións como para reforzar a rendición de contas perante a comunidade universitaria e a sociedade.

TRANSFORMACIÓN 8
BLOQUE 1 — DECIDIR CON DATOS E PRIORIZAR CON CRITERIO

Beneficiario:
**Estudiantes, PDI,
PTXAS,
Sociedade**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Xerencia /
Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:
Todos

***Estratexia que se executa:
prioridades limitadas,
despregamento en cascada e
revisións con medidas
correctoras.***

A acción de goberno debe ser guiada por un plan que informe do que e do como; a axenda non pode estar mudando por urxencias, intereses fragmentados ou demandas puntuais, sen unha conexión clara entre prioridades, recursos e resultados. Propoñemos por iso que o plan pase a ser un sistema de dirección e execución: definiremos obxectivos periodificados e, para facelos realidade, implantaremos unha planificación anual con poucas prioridades. Ese ciclo anual terá tres elementos: (1) prioridades anuais coherentes cos obxectivos do mandato e con fitos no ecuador; (2) un mapa de despregue que conecte obxectivos, indicadores, iniciativas e responsables (Reitoría/Xerencia/Vicerreitorías e unidades), apoiado nos datos institucionais e nos cadros de mando definidos en GOV-1, incluíndo que actuacións se paralizan cando hai saturación; (3) revisións programadas (seguimento operativo mensual e revisión trimestral de goberno) onde, se hai desviacións, se activan medidas correctoras: reasignar recursos, cambiar prazos, simplificar procesos ou reforzar soporte. O resultado será unha folla de ruta útil para os contratos-programa e para o Plan Operativo de Transformación Organizativa e Dixital, con información pública en formato comprensible. O ciclo anual culminará cun Informe anual de execución e resultados, con indicadores, explicación de desviacións e medidas correctoras, e cunha sesión pública de rendición de contas ante o Claustro e o Consello Social.

Beneficiario:

**Estudantado,
PDI, PTXAS,
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Secretaría Xeral
/ Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:

Todos

Cultura de integridade na toma de decisións: Código Ético activo na práctica diaria.

O Código Ético da UVigo só cumpre a súa función se a comunidade o coñece e se se utiliza para orientar decisións reais. Por iso activaremos unha política de integridade institucional baseada en tres piares: (1) difusión e formación mínima obrigatoria para cargos académicos, responsables de procedemento e persoas con capacidade de decisión (incluíndo módulos curtos e materiais simples para PDI, PTXAS e estudantes); (2) ferramentas de uso diario: guía práctica de casos frecuentes (conflictos de interese, compatibilidades, relación con empresas e patrocinio, uso responsable de datos/IA, avaliación xusta), modelos de declaración e recomendacións claras de actuación; e (3) activación preventiva: canle de consultas éticas previa e procedemento de revisión para operacións sensibles (p.ex. contratos con entidades competidoras directas, convenios en sectores de risco reputacional, transferencia con tecnoloxías de uso dual), garantindo trazabilidade e protección fronte a represalias conforme ao marco legal. Publicarase un informe anual agregado sobre actividade, aprendizaxes e melloras implantadas, para pasar de ética “en papel” a integridade contrastable.

TRANSFORMACIÓN 8
BLOQUE 1 — DECIDIR CON DATOS E PRIORIZAR CON CRITERIO

Beneficiario:
**Estudantado,
PDI, PTXAS,
Sociedade**

Prazo
1 ano

Responsable:
Secretaría Xeral

Campus:
Todos

***Sistema claro de convivencia e
resolución de conflitos:
competencias definidas,
coordinación e garantías.***

A UVigo precisa un sistema accesible e coordinado para prever, canalizar e resolver conflitos de convivencia universitaria. Hoxe conviven distintos órganos, unidades e canles (igualdade, convivencia e bo goberno, ética, valedoría, canle de denuncias, mediación e xestión dialogada de conflitos, e outras estruturas) sen unha delimitación sempre suficientemente comprensible para a comunidade universitaria nin mecanismos de coordinación interna plenamente eficaces. Isto pode xerar desorientación, solapamentos, derivacións innecesarias ou demoras evitables. Impulsaremos unha ordenación clara deste sistema a través de tres liñas de actuación: (1) clarificación pública das competencias, funcións e vías de entrada de cada órgano ou servizo; (2) simplificación e estandarización básica dos procedementos, con información accesible e comprensible para estudantes, PDI e PTXAS; e (3) mecanismos estables de coordinación interna para evitar duplicidades, mellorar a derivación entre unidades e asegurar respostas máis rápidas e coherentes. Complementariamente, promoverase a creación e posta en funcionamento do Servizo de Inspección previsto na LOSU, como peza do sistema de garantías e cumprimento normativo, ben coordinada co resto de estruturas institucionais. O obxectivo é que a comunidade universitaria saiba onde acudir, que esperar de cada canle e en que prazo, reforzando a confianza institucional, a seguridade xurídica e a eficacia na resposta aos conflitos e incidencias.

Beneficiario:

**PDI, PTXAS,
Estudantes**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Xerencia /
Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:

Todos

Contratos-programa útiles: poucos indicadores, incentivos claros e revisión anual.

A UVigo xa emprega instrumentos de programación con algunhas unidades; a nosa proposta é convertelos nun mecanismo simple, comparable e executábel para orientar recursos, aliñar prioridades e reducir arbitrariedade. Estableceremos contratos-programa en tres niveis: centros (calidade docente, coordinación e servizos), departamentos (organización docente e estándares mínimos de funcionamento) e estruturas institucionais de investigación/transferencia (institutos/unidades). Cada contrato terá 3-5 indicadores máximos, liña base, metas anuais e un incentivo explícito (prioridade en investimentos, apoio técnico, reforzo de capacidade ou acceso preferente a determinados programas de apoio). A revisión será anual e ligada ao ciclo estratéxico: se hai desviacións, acordaranse medidas correctoras en recursos, prazos ou simplificación de procesos.

Beneficiario:

**PDI, PTXAS,
Estudantes**

Prazo

1 ano

Responsable:

Secretaría Xeral

Campus:

Todos

***Pechar o que non se fixo:
adaptación dos Estatutos á
LOSU para unha UVigo máis
participativa, moderna e
governable.***

A UVigo necesita culminar, sen máis demoras, a aprobación dos seus novos Estatutos para adaptarse plenamente á Lei Orgánica 2/2023 do Sistema Universitario e dotarse dun marco institucional actualizado, claro e útil para a toma de decisións. O atraso acumulado privou á universidade de tempo valioso para ordenar a súa gobernanza, reducir incertezas e avanzar na adecuación do seu funcionamento ao novo contexto universitario. Por iso impulsaremos de maneira inmediata un proceso de revisión, mellora e aprobación dos novos Estatutos, partindo do traballo xa realizado pola comisión nomeada polo Claustro e aproveitando o borrador existente como base de partida. O obxectivo non é reabrir indefinidamente o debate, senón culminalo ben: con participación real da comunidade universitaria, revisión técnica rigorosa, seguridade xurídica e calendario claro. A UVigo precisa uns Estatutos á altura dunha universidade pública moderna, transparente, participativa e governable.

Beneficiario:

**Sociedade,
estudantes, PDI,
PTXAS**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Secretaría Xeral
/ Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:

Todos

Transparencia activa e datos abertos: información institucional accesible e reutilizable.

A transparencia institucional non debe limitarse ao cumprimento formal da normativa, senón converterse nun instrumento real de rendición de contas e confianza pública. Renovaremos o Portal de Transparencia da UVigo para transformalo nun espazo útil, comprensible e actualizado, conectado cos sistemas institucionais de datos e cos cadros de mando definidos. A nova arquitectura de transparencia terá tres compoñentes principais: (1) Portal de Transparencia renovado, con información estruturada sobre organización, financiamento, contratos, indicadores institucionais e execución do plan estratéxico, presentada en formatos comprensibles; (2) Portal de Datos Abertos UVigo, que permitirá publicar conxuntos de datos institucionais reutilizables (actividade académica, indicadores docentes, investigación, financiamento, servizos), garantindo protección de datos e estándares técnicos adecuados; (3) Cadros de mando públicos resumidos, vinculados ás misións estratéxicas da universidade e actualizados periodicamente. O obxectivo é facer da transparencia unha práctica ordinaria de gobernanza, que permita á comunidade universitaria e á sociedade coñecer mellor como funciona a institución, que resultados obtén e como se utilizan os recursos públicos.

Beneficiario:
**Estudantes, PDI,
PTXAS**

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
**Secretaría Xeral
/ Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:
Todos

Participación aberta nas decisións institucionais.

Un modelo de gobernanza aberta require tamén instrumentos estables de participación informada da comunidade universitaria nas decisións institucionais máis relevantes. Desenvolveremos un Portal de Participación Universitaria que permita abrir consultas públicas internas sobre plans, regulamentos ou iniciativas estratéxicas antes da súa aprobación. Este sistema permitirá (1) recoller achegas estruturadas de PDI, PTXAS e estudantado en procesos de elaboración normativa ou planificación institucional; (2) publicar borradores e documentos de traballo con prazos claros de participación; (3) informar das achegas recibidas e das decisións adoptadas, garantindo trazabilidade. Ademais, reforzase a publicidade e accesibilidade dos órganos colexiados, mellorando a difusión das súas sesións e acordos, e estudarase a implantación progresiva de sistemas seguros de participación e voto electrónico nos procesos institucionais nos que sexa viable. O obxectivo é que a participación pase a formar parte do funcionamento ordinario da universidade.

Beneficiario:

**PDI / PTXAS /
Estudantado**

Prazo

Todo o mandato

Responsable:

**Vicerreitoría de
Profesorado e
Ordenación
Académica /
Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:

Todos

Gobernanza da política lingüística: metas graduais, seguimento e rendición de contas.

A política lingüística da UVigo debe deixar de depender de impulsos dispersos ou de medidas sen continuidade. Aprobaremos un Plan de Política Lingüística 2026–2032 orientado a resultados, que consolide o galego como lingua institucional e impulse de forma gradual o seu uso na docencia, na investigación, na comunicación e na atención administrativa. O Plan partirá dun diagnóstico por centros, ámbitos e campus sobre uso real, capacidades lingüísticas e necesidades de apoio, e incorporará metas graduais, indicadores anuais públicos e mecanismos de seguimento semestral e avaliación anual. Revisarase e actualizarase o Regulamento de usos lingüísticos para asegurar dereitos, deberes e instrumentos de aplicación efectivos. O Servizo de Normalización Lingüística reforzarase como estrutura técnica especializada, con coordinación directa co equipo de goberno, para garantir que a política lingüística deixe de ser só declarativa e pase a formar parte da gobernanza ordinaria da universidade.

Beneficiario:

**PDI / Persoal
investigador /
PTXAS**

Prazo

Todo o mandato

Responsable:

**Secretaría Xeral
/ Vicerreitoría de
Profesorado e
Persoal
Investigador /
Vicerreitoría de
Estudantes e
Vida
Universitaria /
Vicerreitoría de
Estratexia,
Governanza e
Economía**

Campus:

Todos

Governanza da igualdade: diagnose estrutural e metas públicas.

A igualdade na UVigo debe gobernarse tamén con datos, seguimento e capacidade de corrección para correxir desviacións. Aprobaremos un Plan de Igualdade centrado na dimensión estrutural da desigualdade na universidade: promoción, liderado, distribución de cargas e cultura organizativa. O Plan partirá dun diagnóstico actualizado sobre carreira académica, teito de cristal, efecto tesoira e distribución de tarefas docentes e de xestión, diferenciando por ámbitos de coñecemento e campus, e incorporando unha auditoría de cargas e tarefas pouco visibles. Estableceranse indicadores anuais públicos (promoción, acceso a postos de responsabilidade, participación en proxectos competitivos, composición de tribunais e órganos), con seguimento institucional e informe anual ao Claustro. O Plan contará con dotación técnica estable e orzamento identificado, e integrará a perspectiva de xénero na planificación de persoal e nos instrumentos de gobernanza, evitando medidas simbólicas sen impacto real. Os resultados empregaranse para introducir correccións nos criterios e nas prácticas de organización académica e de xestión. O obxectivo é avanzar cara a unha igualdade medible, aliñada co marco normativo vixente e coa planificación estratéxica xeral da UVigo.

Beneficiario:
**Estudantado /
PDI / PTXAS**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Xerencia /
Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:
Todos

Plan de simplificación normativa e administrativa.

Aprobaremos un Plan de simplificación normativa e administrativa para revisar procedementos, eliminar duplicidades, reducir cargas innecesarias e facer máis áxil e comprensible o funcionamento da UVigo. O Plan combinará tres liñas de traballo: (1) revisión e actualización da normativa interna e dos procedementos máis frecuentes, para evitar solapamentos, requirimentos redundantes e trámites que non achegan valor; (2) simplificación administrativa real, baseada no principio de non pedir documentación que xa obra en poder da universidade, no uso de declaracións responsables cando sexa posible e na automatización de renovacións e actuacións repetitivas; e (3) reforzo do papel do PTXAS como peza central da mellora organizativa, incorporando a súa experiencia práctica na detección de disfuncións, no redeseño de procesos e na implantación de solucións útiles. O Plan contará con prioridades anuais, responsables identificados, seguimento periódico e indicadores de resultado, e prestará especial atención á simplificación da xestión académica, económica, de persoal e de investigación. O obxectivo é reducir burocracia, liberar tempo útil e mellorar a capacidade de resposta da institución sen trasladar máis carga ás persoas. Este plan de simplificación administrativa formará parte do proxecto global de transformación organizativa e dixital. Non queremos só reducir burocracia; necesitamos mellorar procesos.

Beneficiario:
**Estudantes, PDI,
PTXAS**

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
**Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:
Todos

Plan Operativo de Transformación Organizativa e Dixital (2027–2029): capacidade interna de mellora continua.

Poñeremos en marcha un Plan de Transformación Organizativa e Dixital para converter a mellora de procesos nunha capacidade interna estable da UVigo. O Plan desenvolverase a través, primeiro, dunha carteira de pilotos en cada campus, e despois, dunha serie de proxectos anuais priorizados, orientada a revisar procesos críticos, clarificar roles, ordenar fluxos de traballo e fixar estándares mínimos de funcionamento antes de automatizar. Traballarase por fases curtas (diagnose e deseño, piloto con usuarios reais e avaliación antes da extensión) para asegurar cambios útiles e sostibles. Cada proxecto terá responsable de proceso, equipo de mellora, calendario definido e medición antes e despois en tempos de tramitación, incidencias, re traballo e satisfacción das persoas usuarias. Os resultados servirán para orientar recursos, reforzar unidades e apoiar actualizacións progresivas da organización e da RPT a partir de funcións e cargas contrastadas. O obxectivo é que a transformación deixe de depender de impulsos illados e pase a formar parte do funcionamento ordinario da universidade.

Beneficiario:
**Estudantes, PDI,
PTXAS**

Prazo
Todo o mandato

Responsable:
**Xerencia /
Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:
Todos

SIGMA: estabilización e evolución planificada cara unha xestión académica modular e máis controlable pola UVigo.

A implantación de SIGMA resultou dunha decisión mal deseñada e peor executada: cambios concentrados, módulos simultáneos, probas insuficientes e formación claramente incompleta. O resultado foi un custo enorme en tempo, re traballo e desgaste para todos. A nosa proposta pretende recuperar o funcionamento inmediato e marcar unha saída realista. Activaremos primeiro un plan de estabilización con tres garantías: (1) priorización pública de incidencias críticas por impacto (matrícula, actas, expedientes), (2) contornos de proba e implantación por fases con usuarios reais, e (3) formación e soporte programados, non reactivos. Esta estabilización de SIGMA encaixa nunha folla de ruta para reducir dependencia e gañar control sobre a xestión académica: curto prazo, estabilidade e fiabilidade; medio prazo, arquitectura modular e interoperable con desenvolvementos propios selectivos onde teñan máis retorno; longo prazo, decisión con datos sobre se a UVigo está en condicións de ampliar ese núcleo propio. A evolución tecnolóxica recente fai máis viable construír e manter módulos específicos con equipos pequenos, sempre baixo gobernanza de procesos, probas por fases e seguridade. A transición será gradual e garantirá a continuidade de todos os servizos.

Beneficiario:

**Sociedade /
Estudantado /
PDI / PTXAS**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:

Todos

Financiamento e sustentabilidade: “verdade de partida” e posición forte para o ciclo 2027–2032.

É ben coñecido que, nos últimos anos, medrou significativamente unha tensión estrutural orzamentaria posta de manifesto mesmo polo propio Consello Social: os gastos correntes superan os ingresos correntes, e foise consumindo aforros con remanentes e operacións puntuais. Se non se coñece con precisión a situación real e non se actúa con planificación, a UVigo acabará pagando en calidade de servizos esta situación: prazos que se alongan, investimentos que se adían, convocatorias que se atrasan e desgaste diario de PDI, PTXAS e estudantado. Por iso, faremos inmediatamente unha diagnose económico-financeira interna e externa, co Consello Social, e publicaremos un “punto de partida” verificable. Con esa base, a UVigo irá á negociación do financiamento 2027–2032 cunha posición de datos certos, prioridades claras e argumentos para reforzar o financiamento estrutural e a estabilidade do servizo público universitario, reducindo vulnerabilidades e dependencia mecánica da matrícula.

Beneficiario:

**Sociedade /
Estudantado /
PDI / PTXAS**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Xerencia /
Vicerreitoría de
Estratexia,
Gobernanza e
Economía**

Campus:

Todos

**Capacidade de execución:
recuperar músculo
administrativo para que o
orzamento chegue a tempo ás
persoas e aos servizos.**

As decisión organizativas e unha política de persoal no PTXAS pouco axeitada fixeron máis fráxiles os circuitos administrativos e normalizaron a infraexecución. O efecto é real e diario: contratacións que se atrasan, compras que chegan tarde, mantemento que se adía e pagamentos que se alongan. A nosa proposta é operativa e controlable desde Xerencia: (1) mapa de tramitación por tipoloxías (compras, servizos, obras menores), con responsables e tempos obxectivo; (2) plan anual de contratación e compras con calendario e expedientes tipo para o repetitivo; (3) prazos estándar e seguimento mensual en Xerencia para desbloquear expedientes e reasignar tarefas dentro das unidades cando haxa saturación; (4) priorización de gasto crítico (mantemento, subministracións, servizos esenciais) para evitar deterioro por adiamentos. As melloras que requiran redeseño de procedementos incorporaranse como proxectos curtos dentro do Plan Operativo de Transformación e seguiranse coas regras de gobernanza de procesos definidas.

Beneficiario:

**Sociedade /
Estudantado /
PDI / PTXAS**

Prazo

Todo o mandato

Responsable:

**Xerencia,
Vicerreitorías do
Campus de
Ourense /
Vicerreitoría do
Campus de
Pontevedra**

Campus:

Todos

Gobernanza multicampus: coordinación institucional e capacidade operativa.

A UVigo é unha institución multicampus con realidades académicas, sociais e territoriais diversas. A gobernanza institucional debe recoñecer esa diversidade e evitar modelos excesivamente centralizados que dificultan a resposta ás necesidades específicas de cada campus. Reforzaremos unha gobernanza multicampus baseada en tres principios: (1) coordinación institucional estable mediante estruturas regulares de diálogo entre reitoría, direccións de campus e centros; (2) capacidade operativa nos campus, reforzando as estruturas técnicas e administrativas que permiten resolver problemas e executar políticas institucionais con maior proximidade; (3) diagnósticos e prioridades específicas de campus, integradas no marco estratéxico común. Este enfoque permitirá desenvolver políticas institucionais coherentes mantendo ao mesmo tempo capacidade de adaptación ás necesidades de Vigo, Pontevedra e Ourense.

5.9

TRANSFORMACIÓN 09

Campus que se cuidan e se viven:
planificación, sustentabilidade e
vida universitaria real.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitorías de
Campus /
Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:

Todos

Plans Directores por Campus con carteira de actuacións por fases.

Elaboraranse Plans Directores para Vigo, Pontevedra e Ourense cun horizonte de 6 anos e revisión anual. Cada plan incluírá unha carteira priorizada por fases e criterios públicos (seguridade, continuidade do servizo, accesibilidade, impacto enerxético e custo total). Os plans identificarán tamén edificios e espazos con incidencias ambientais ou estruturais que condicionen o seu uso (calidade do aire interior, ventilación, presenza de radón, humidades ou outras), incorporando estas situacións á carteira de actuacións con criterios públicos de prioridade e programación por fases. Ademais, integrarase un apartado de accesibilidade “porta a porta”, de maneira que unha persoa poida chegar e moverse polos tres campus sen obstáculos desde o punto de chegada ata o destino (parada de bus ou aparcadoiro, entrada do edificio, aulas/biblioteca/servizos), con sinalización clara e iluminación suficiente. Identificaranse “puntos negros” (ramplas inexistentes, portas pesadas, itinerarios mal iluminados, escaleiras sen alternativa, aseos non adaptados) e executarase unha primeira xeira de iniciativas rápidas con mantemento ordinario; o resto programarase como obra por fases. Estas actuacións físicas aliñaranse co marco común de inclusión e accesibilidade do programa, garantindo trazabilidade entre as necesidades detectadas e a execución. Publicarase unha ficha resumida por campus coas actuacións e estado (proxecto, licitación, obra, rematada). Con este sistema queremos ordenar investimento e mantemento, reducir urxencias e facilitar a preparación de proxectos para captar financiamento externo.

Beneficiario:
**Estudiantes / PDI
/ PTXAS**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitorías de
Campus /
Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:
Todos

Mantenemento preventivo e seguimento de incidencias.

Implantarase un modelo de xestión 4.0 que integra o mantemento preventivo e a resolución áxil de incidencias. O sistema basearase nun inventario dixitalizado de activos (climatización, cubertas, equipos críticos) con calendarios de revisión públicos por edificio. Incorporará unha plataforma de comunicación directa para que a comunidade reporte necesidades de mellora en iluminación, sinalización, accesibilidade ou confort térmico, garantindo a trazabilidade total (desde o aviso ata a validación da solución). Establecerase tamén un procedemento único de priorización en función do impacto no servizo, artellado coa canle corporativa de solicitudes e incidencias do programa para garantir trazabilidade extremo a extremo (alta, clasificación, compromiso de prazo, execución e validación). Para asegurar unha implantación eficaz, iniciarase un piloto nun conxunto de edificios de alta actividade en cada campus durante un semestre e, co aprendido, escalarase ao resto. Publicaranse indicadores sinxelos e comparables: tempo medio de resolución, incidencias recorrentes, cumprimento de prazos e custos evitados por prevención. O obxectivo é pasar de “apagar lumes” a facer un mantemento con método para reducir interrupcións e gasto ineficiente.

Beneficiario:
**Estudiantado /
PDI / PTXAS**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Energía e
Movibilidade**

Campus:
Todos

Estándar UVigo de aulas e estudo, conectividade robusta e xestión transparente de espazos, laboratorios e equipamento.

Establecerase un estándar UVigo para aulas e espazos de estudo que garanta condicións mínimas en todos os campus: confort e uso real (iluminación, ventilación/climatización operativa, ergonomía básica e control de ruído), dotación audiovisual fiable e mantemento planificado. Este estándar incorporará requisitos básicos de accesibilidade na infraestrutura e dotación (movibilidade, visibilidade/audición, sinalización e condicións de uso), aliñados co marco común de inclusión e accesibilidade do programa. A accesibilidade dixital e procedemental asociada ao uso destes espazos (información esencial, documentos e solicitudes) deberá cumprir estándares de accesibilidade e linguaxe clara, e disporá dun canal de incidencias con prazos de resposta, evitando solucións informais e desigualdades entre titulacións. En paralelo, farase unha auditoría de conectividade (Wi-Fi e rede) en edificios e zonas de alta densidade (aulas, bibliotecas e áreas de estudo), publicando un mapa de cobertura e un plan de mellora por fases con prioridades e prazos. Para aproveitar mellor o patrimonio existente, habilitarase un catálogo por campus de espazos docentes e de estudo (capacidade, equipamento e accesibilidade) e un procedemento simple de solicitude e confirmación en prazo para usos académicos (defensas, exames, seminarios e traballo académico). Non se pretende substituír a xestión ordinaria dos centros, senón dar visibilidade, criterios e trazabilidade mínima cando hai peticións intercentros ou conflitos de uso. Isto mellora a docencia e o estudo, evita depender de contactos informais e xera datos de uso real para decidir con criterio antes de pedir máis metros cadrados.

Beneficiario:
**Estudantado /
PDI / PTXAS**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:
Todos

Auditorías enerxéticas e carteira de investimentos por fases.

Realizaranse auditorías enerxéticas por campus e nos edificios de maior consumo para identificar actuacións con retorno e mellora do confort: regulación e control, axustes de operación e horarios, melloras de envolvente, substitución de equipos ineficientes e optimización de consumos. Xerencia consolidará os resultados nunha carteira de investimentos por fases: fase 1 (baixo custo e impacto rápido), fase 2 (investimentos medios) e fase 3 (actuacións estruturais), con estimación de aforro, impacto no confort e prazos. A implantación comezará polos edificios con máis incidencias e maior gasto, e incluírá medidas de adaptación a extremos térmicos (prioridade a espazos de alta ocupación como bibliotecas e aulas grandes). Publicarase un resumo anual de consumos, actuacións executadas e aforros estimados, para introducir cultura de avaliación e evitar decisións “a cegas”. A medida prioriza reducir gasto corrente e preparar proxectos maduros para convocatorias externas cando existan, sen depender delas nin anunciar obxectivos climáticos como ritual publicitario sen un roteiro claro nin capacidade de execución.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:

Todos

Autoconsumo solar e infraestrutura eléctrica: xeración, electrificación e puntos de recarga.

Desenvolverase unha folla de ruta por campus para incrementar a autonomía enerxética e preparar a electrificación de servizos e mobilidade. Elaborarase un inventario de superficies e condicións técnicas para autoconsumo (cubertas e outros espazos viábeis) e definirase unha carteira por fases: primeira fase con instalacións de impacto rápido e boa relación custo/beneficio; fases sucesivas con ampliacións e melloras asociadas. En paralelo, planificarase a infraestrutura eléctrica necesaria (capacidade, cadros, puntos críticos e operación) para evitar “instalacións illadas” sen continuidade. Implantaranse puntos de recarga con criterios públicos: localización útil, accesibilidade, seguridade, regras de uso e mantemento, e compatibilidade coa operación do campus. Publicarase un balance anual con potencia instalada, produción estimada e puntos de recarga operativos por campus. O obxectivo é avanzar con método: xeración propia, infraestrutura preparada e servizos que funcionen, evitando anuncios sen capacidade de execución.

Beneficiario:
**PDI / PTXAS /
Estudantado /
Sociedade**

Prazo
1 ano

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Compras verdes e residuos por fluxos: contratación responsable e economía circular operativa.

Implantaranse pregos tipo para compras e contratos recorrentes (limpeza, mantemento, subministracións, equipamento e servizos) incorporando criterios ambientais e de custo de ciclo de vida: eficiencia, durabilidade, reparabilidade e redución de embalaxes e consumibles. Elaborarase unha guía curta con cláusulas estándar e exemplos, priorizando os contratos de maior volume. Para evitar que os criterios queden no papel, establecerase seguimento de cumprimento (mostras, informes de execución, incidencias e penalizacións cando proceda) e retroalimentación para mellora continua. En paralelo, ordenarase a xestión de residuos por fluxos con criterios e canles claras por campus (puntos, recollidas e responsabilidades) e indicadores básicos anuais sempre que sexa posible: papel/cartón, envases, RAEE, orgánico, residuos de obras e outros fluxos relevantes. O obxectivo é facer economía circular operativa: reducir residuos e reposición, mellorar coherencia institucional e xestionar mellor o gasto existente sen crear estruturas paralelas.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:

Todos

Mobilidade sostible e conectada “porta a porta”: itinerarios seguros, intermodalidade e conexión intercampus.

Desenvolverase un Plan de Mobilidade por campus para reducir a dependencia do coche individual e mellorar a seguridade, a accesibilidade e a conexión funcional entre espazos universitarios. Defíniranse medidas internas executábeis: itinerarios peonís seguros e continuos, mellora de iluminación e sinalización, aparcadoiros para bicicletas e patinetes con criterios de seguridade, puntos de intermodalidade e información clara, e xestión do aparcamento con regras públicas que prioricen accesibilidade e necesidades de servizo.

O plan incorporará tamén unha liña específica de mobilidade intercampus e intersedes, orientada a facilitar o acceso a docencia intercentros, laboratorios e servizos comúns, actividades académicas e iniciativas de participación universitaria. No primeiro ano elaborárase un estudo de demanda, rutas, custes e franxas horarias e activárase unha fase piloto nas conexións de maior utilidade acreditada entre Vigo, Pontevedra e Ourense, así como entre sedes universitarias de especial relación funcional. O despregamento poderá combinar servizos programados, reforzos específicos e convenios con outras administracións ou operadores, evitando estruturas ríxidas sen demanda suficiente.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

Todo o mandato

Responsable:

**Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:

Todos

Campus refuxio climático e biodiverso: renaturalización, sombra e auga con mantemento.

Desenvolverase un programa por campus para converter os espazos exteriores en infraestrutura real de bienestar e adaptación climática: máis sombra e confort térmico, itinerarios peonís agradables e seguros, e unha xestión da auga máis eficiente. Elaborarase un diagnóstico rápido por campus (zonas de maior exposición, falta de arborado, puntos de calor, drenaxe e escorrentías) e unha carteira por fases: fase 1 (actuacións de baixo custo e impacto rápido: sombra lixeira, puntos de descanso, mellora de itinerarios e sinalización), fase 2 (arborado e renaturalización con especies axeitadas e control de invasoras), fase 3 (solucións estruturais: drenaxe sostible, recuperación de solos e remodelación de espazos). Incorporaranse criterios de biodiversidade e mantemento para evitar “xardinería ornamental” sen continuidade, e publicarase unha ficha anual de actuacións e estado. O obxectivo é un campus máis habitable, atractivo e resiliente, sen depender de anuncios grandilocuentes: con obras pequenas ben escollidas e coidadas no tempo.

Beneficiario:

**Estudiantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:

Todos

Campus vivo con regras: uso social de espazos, convivencia e apertura ao territorio con alianzas realistas.

Establecerase un marco por campus para activar a vida no campus e a súa relación co territorio sen interferir coa actividade académica nin depender de excepcións e negociacións informais. Definiranse regras claras para o uso social de espazos e instalacións fóra do horario académico (zonas exteriores e espazos comúns), con criterios de autorización, aforos, ruído, seguridade, limpeza e reposición, e responsabilidades de organización. Para evitar cargas ocultas, fixaranse condicións operativas mínimas (aperturas, conserxaría, seguros cando proceda) e un procedemento sinxelo para resolver incidencias e coñecer custos. A apertura ao territorio artellarase mediante acordos con concellos e entidades locais cando sexa eficiente, sempre con compromisos por escrito, custe asumible e avaliación mínima (uso, incidencias e satisfacción). O obxectivo é facer campus máis habitables e atractivos, reforzar convivencia e corresponsabilidade, e abrirse á cidadanía con rigor e responsabilidade.

Beneficiario:
**Estudiantes / PDI
/ PTXAS**

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
Xerencia

Campus:
Todos

Servizo de Prevención reforzado e profesionalizado cun plan anual por campus.

O Servizo de Prevención leva tempo funcionando con dotación axustada e continuidade irregular en funcións clave, o que limita a súa capacidade para planificar e facer seguimento de maneira visible e sistemática. Nesta situación, a prevención tende a desprazarse cara ao urxente (incidencias, prazos, requirimentos) e aumenta o risco de que os apoios externos, aínda que necesarios, acaben ocupando un espazo que debería ser de criterio e coñecemento propio da universidade. Por iso necesitamos establecer unha estrutura mínima estable e un plan anual por campus: revisión do estado das avaliacións e medidas pendentes, calendario público de formación e campañas, atención prioritaria a laboratorios e talleres, ergonomía e riscos psicosociais, e coordinación sistemática coas unidades con impacto en residuos e seguridade. O apoio externo empregárase como complemento especializado e/ou temporal, con control e transferencia de coñecemento. Isto permite pasar de “apagar lumes” a previr con método, reducir incidentes e dar confianza á comunidade universitaria.

Beneficiario:
Estudantes

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
**Vicerreitoría de
Estudantes e
Vida
Universitaria /
Secretaría Xeral**

Campus:
Todos

Programa de vivenda estudantil accesible mediante convenios e garantías.

A presión do alugueiro e a oferta limitada arredor dos campus están a converter a vivenda nun factor de desigualdade e nun risco para a atracción de estudantado. A medida crea un programa estable, con solucións combinadas e acordos con outras entidades. Primeiro, elaborárase un mapa anual de demanda por campus (volumes, perfís e períodos críticos) para negociar con datos. Segundo, activárase unha bolsa de alugueiro con garantías ao arrendador: contrato tipo, depósito centralizado, mediación ante incidencias e un mecanismo de garantía de cobro (aval/seguro) condicionado a prezos máximos pactados e condicións mínimas da vivenda. Terceiro, asinaranse convenios para reservar prazas en residencias e aloxamentos a prezo acordado e, cando sexa útil, un contrato marco de alugueiro: a universidade pacta un número de habitacións con un operador para dispoñibilidade estable. Cuarto, abrírase unha liña para crear novas prazas de residencia mediante acordos con Xunta, concellos e operadores (por fases, con compromisos de prezo e prazos), incluíndo, se procede, fórmulas de colaboración e posta a disposición de solo ou dereitos de uso. En definitiva, poñemos a vivenda no lugar que lle corresponde: unha peza do servizo público universitario, non un problema individual. E poñémolo con seriedade: queremos pasar de xestionar casos a garantir cupos, prezos e condicións ano a ano, con compromisos escritos.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Ourense /
Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Ourense

Actualización do Plan Estratéxico do Campus Auga: da especialización declarada á excelencia

O Campus Auga necesita pasar dunha especialización valiosa pero dispersa a un proxecto común, esixente e gobernable. O seu plan 2024–2027 identifica fortalezas reais en alimentación funcional, agricultura e medio ambiente e xestión da auga termal, pero tamén recoñece debilidades que hoxe frean o salto: baixa masa crítica nalgúns grupos, interacción insuficiente entre equipos, captación internacional mellorable, débil posicionamento perante o tecido produtivo e procesos lentos de transferencia. Ao tempo, a gobernanza prevista é formalmente correcta, mais pouco resolutiva para ordenar prioridades, asignar recursos con criterios claros e reducir conflitos internos.

Por iso propoñemos unha actualización e reformulación do Plan Estratéxico do Campus Auga que permita concentrar esforzos, dar regras claras e facer visible o valor do campus para Ourense e para a universidade, cunha representación máis plural nos órganos de decisión do campus.

Esta actualización e reformulación organizará a actividade arredor de misións integradas, entendidas como grandes ámbitos de traballo compartido nos que docencia, investigación e transferencia deixen de avanzar por separado e comezan a empurrar na mesma dirección. Estas misións non substitúen as liñas de especialización do campus, senón que as conectan e as orientan cara a resultados compartidos. Así, as capacidades xa existentes en alimentación funcional, agricultura e medio ambiente e xestión da auga termal poderán combinarse coas áreas transversais de soporte para configurar proxectos máis sólidos e útiles.

TRANSFORMACIÓN 9 BLOQUE 4. CAMPUS CON DESENVOLVEMENTO SINGULAR

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Ourense /
Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Ourense

Por exemplo, unha misión pode ser un sistema agroalimentario sostible e intelixente; outra, un ecosistema termal e hídrico de alto valor engadido, conectando xestión da auga termal, saúde, xeografía e historia, turismo, enerxía, dereito e desenvolvemento territorial. Estas misións poderán incorporar tamén, de maneira selectiva e con propósito claro, outras capacidades do campus (como as enxeñarías, a educación, o traballo social ou a enfermaría) cando sexa necesario para abordar retos complexos de forma integral, sen perder foco nin converter o campus nun agregado indiscriminado de ámbitos. Cada misión contará cunha dirección académica clara, cun cadro anual de obxectivos e cun sistema de seguimento que permita á comunidade universitaria coñecer que recursos se asignan, con que criterios, que resultados se esperan e que correccións se activan cando non se cumpren.

Os recursos adicionais vinculados ao desenvolvemento do campus asignaranse con criterios públicos, premiando a colaboración entre grupos, a captación de fondos, a transferencia e o impacto social e económico. Trátase de substituír a lóxica da arbitrariedade e da competencia interna pouco transparente por regras coñecidas e verificables, que axuden a ordenar mellor as prioridades e fomentar a confianza. Publicarase cada ano un balance sinxelo e comprensible co orzamento mobilizado, as actuacións realizadas e os resultados acadados. O obxectivo é claro: facer da excelencia e da acreditación o resultado natural dun campus mellor organizado, máis cooperativo e cun impacto que se poida contrastar.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Ourense /
Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Ourense

Ourense conecta: transferencia útil, emprego e cooperación estable co territorio.

O Campus de Ourense necesita reforzar a súa relación co tecido produtivo e institucional para que a súa especialización teña máis retorno visible no territorio e máis oportunidades reais para o estudantado e para os equipos de investigación. Hoxe existen colaboracións valiosas, pero demasiado dispersas, dependentes de iniciativas individuais e sen unha programación anual recoñecible. O reto non é facer máis eventos soltos, senón construír unha relación continuada e útil entre universidade, empresas, administracións e entidades sociais da provincia. Por iso impulsaremos un programa anual "Ourense conecta" que ordene nun mesmo marco a relación do campus co seu contorno. Este programa combinará catro instrumentos: unha carteira pública de retos territoriais e empresariais vencellados ás misións do Campus Auga; unhas Xornadas anuais Universidade–Empresa –Sociedade orientadas a demanda real e non só a visibilidade; un impulso específico a prácticas de calidade, TFG/TFM conectados con necesidades externas e fórmulas de doutoramento industrial ou colaborativo; e un sistema sinxelo de seguimento da inserción, transferencia e colaboración activada desde o campus. As prioridades anuais aprobaranse cunha metodoloxía clara e publicaranse nun formato comprensible, indicando que retos se seleccionan, que equipos participan, que entidades colaboran e que resultados se esperan. O obxectivo é pasar dunha relación ocasional a un ecosistema estable de cooperación, no que a universidade non só ofrece coñecemento, senón que tamén escoita mellor, identifica problemas reais e demostra utilidade pública.

CAMPUS QUE SE COIDAN E SE VIVEN: PLANIFICACIÓN, SUSTENTABILIDADE E VIDA UNIVERSITARIA REAL

TRANSFORMACIÓN 9 BLOQUE 4. CAMPUS CON DESENVOLVEMENTO SINGULAR

Beneficiario:
**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo
1 ano

Responsable:
**Vicerreitoría do
Campus de
Ourense /
Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:
Ourense

Publicarase cada ano un balance con entidades participantes, proxectos activados, prácticas e colaboracións xeradas, fondos mobilizados e resultados acadados. Trátase, en definitiva, de facer que o campus pese máis na economía, nos servizos e na innovación territorial: menos relacións puntuais, máis alianzas estables e máis valor compartido para Ourense.

Beneficiario:

**Estudiantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Ourense /
Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Persoal Docente
e Investigador**

Campus:

Ourense

Campus Auga internacional: captación de talento, proxectos europeos e alianzas estratéxicas.

O Campus de Ourense precisa gañar ambición exterior para que a súa especialización non funcione só como identidade interna, senón tamén como plataforma de atracción de talento, captación competitiva e posicionamento internacional. O potencial existe, pero a capacidade real para convertelo en proxectos, socios e mobilidade estable segue sendo insuficiente e moi desigual entre ámbitos. Sen reforzo organizativo e sen prioridades compartidas, a internacionalización corre o risco de quedar en boas intencións ou en resultados demasiado dependentes do esforzo individual dalgúns equipos. A medida creará unha liña específica de proxección internacional do Campus Auga, vinculada ás súas misións prioritarias e coordinada co resto da política internacional da UVigo. Esta liña incluírá apoio técnico temperán para a preparación de propostas europeas e internacionais desde o campus; identificación e acompañamento de socios estratéxicos, especialmente na eurorrexión Galicia–Norte de Portugal e noutras redes relevantes para alimentación, medio ambiente, auga, saúde e desenvolvemento territorial; e unha política activa de atracción de estudiantado de posgrao, persoal investigador en formación, posdoutoral e visitantes académicos en ámbitos prioritarios.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Ourense /
Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Persoal Docente
e Investigador**

Campus:

Ourense

Publicarase unha carteira anual de oportunidades e prioridades, de maneira que a comunidade coñeza en que convocatorias, alianzas e accións de captación se concentra o esforzo institucional. Sempre que sexa viable, activaranse pequenos apoios de arranque para mellorar a preparación de propostas e evitar que a falta de acompañamento técnico deixe fóra ao campus de convocatorias competitivas nas que si pode ser relevante. O obxectivo é facer da internacionalización unha capacidade institucional e non unha suma de éxitos illados: máis socios estables, máis proxectos presentados, máis talento atraído e máis visibilidade exterior para o Campus Auga. En definitiva, queremos que Ourense deixe de mirar a internacionalización como un extra e a converta nunha das condicións da súa excelencia.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Ourense /
Vicerreitoría de
Estudantes e
Vida
Universitaria /
Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade.**

Campus:

Ourense

Campus real e compartido en Ourense: espazos comúns, identidade e vida universitaria.

O Campus de Ourense necesita reforzar a súa condición de campus e non só de suma de centros. A experiencia universitaria mellora cando hai espazos recoñecibles de encontro, estudo, actividade compartida e vida académica máis alá da lóxica de cada facultade. Hoxe existen recursos e iniciativas valiosas, pero faltan unha programación de campus máis visible, espazos compartidos con uso flexible e unha estratexia mínima de identidade e convivencia que axude a xerar pertenza, especialmente entre o estudantado. A medida impulsará un programa de campus real e compartido con tres compoñentes. Primeiro, a activación de espazos de docencia, estudo e traballo colaborativo de campus, non dependentes en exclusiva dun centro, vinculados sempre que sexa posible á biblioteca e a outros espazos comúns, para responder a necesidades puntuais ou transversais ao longo do curso. Segundo, unha programación anual de vida universitaria en Ourense, coordinando deporte, cultura, benestar e actividades entre centros con calendario visible e regras simples de apoio. Terceiro, a recuperación e mellor aproveitamento de espazos infrautilizados ou simbolicamente relevantes do campus, incorporándoos á carteira do Plan Director e á programación de usos compartidos cando proceda. Publicarase un calendario anual de actividades de campus, así como unha relación de espazos comúns activados, normas básicas de uso e estado das actuacións previstas. O obxectivo é mellorar a experiencia estudantil, favorecer a convivencia e construír unha identidade de campus máis forte e máis aberta á cidade. Trátase, en definitiva, de pasar dunha vida universitaria fragmentada a un campus que se vive e se recoñece: menos illamento por centros, máis comunidade e máis Ourense universitario.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Pontevedra /
Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Pontevedra

Programa Pontevedra CREA 2030: de marca de campus a plataforma de proxectos creativos con impacto.

O Campus de Pontevedra precisa reforzar a súa identidade como campus especializado para pasar de ser unha suma de centros singulares a un proxecto recoñecible, cooperativo e con ambición exterior. A súa forza está nun ecosistema académico pouco común no SUG, que reúne arte, comunicación, deseño, educación e deporte, con capacidade para dialogar coa cultura, co tecido creativo, co ámbito educativo e co desenvolvemento urbano e social. O reto non é inventar unha identidade nova, senón convertela nunha proposta clara, compartida e visible, capaz de atraer talento e alianzas estables. Por iso propoñemos o Programa Pontevedra CREA 2030, orientado a ordenar a actividade do campus arredor de poucas misións integradas e con resultados que se poidan contrastar. Estas misións permitirán conectar docencia, investigación, transferencia e programación cultural en ámbitos recoñecibles, como a creatividade aplicada á educación, ás industrias culturais e audiovisuais, ao deseño e moda, ou á innovación social e territorial. Cada misión contará cunha coordinación académica clara, cun plan anual de actuacións, con socios externos e cun sistema público de seguimento. A aprobación das misións, dos criterios de financiamento e do balance anual corresponderá a un órgano de dirección do campus con responsabilidade executiva, e toda esa información será pública nun formato simple, garantindo trazabilidade nas decisións e confianza no uso dos recursos. Os fondos asignarase mediante convocatorias internas transparentes, premiando proxectos compartidos entre centros, captación externa, transferencia e impacto social.

CAMPUS QUE SE COIDAN E SE VIVEN: PLANIFICACIÓN, SUSTENTABILIDADE E VIDA UNIVERSITARIA REAL

TRANSFORMACIÓN 9 BLOQUE 4. CAMPUS CON DESENVOLVEMENTO SINGULAR

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
Sociedade**

Prazo

1 ano

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Pontevedra /
Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:

Pontevedra

Publicarase cada ano un balance comprensible coas actuacións apoiadas, os criterios de selección e os resultados acadados. Trátase de activar unha nova etapa para Pontevedra: menos dispersión, máis proxecto común; menos marca retórica, máis ecosistema creativo útil para a cidade, para a UVigo e para a eurorrexión.

Beneficiario:
**Estudantado /
PDI / Sociedade**

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
**Vicerreitoría do
Campus de
Pontevedra /
Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Oferta
Académica**

Campus:
Pontevedra

Doutoramento CREA Pontevedra: misións compartidas, alianzas e retorno social.

O doutoramento pode ser unha peza central do ecosistema creativo, educativo e social do Campus de Pontevedra, se supera a lóxica de teses e liñas que avanza de maneira illada. No marco do Programa Pontevedra CREA 2030, promoverase un modelo de doutoramento máis conectado coas misións estratéxicas do campus, de maneira que o traballo predoutoral e as teses poidan contribuír tamén a construír proxecto común, atraer alianzas e xerar impacto para a cidade, a eurorexión e a propia UVigo. Para iso, ordenarase a participación dos grupos de investigación arredor de ámbitos compartidos de traballo, favorecendo proxectos interdisciplinares e colaboración entre arte, comunicación, deseño, educación, deporte e innovación social e territorial. O obxectivo é pasar dunha suma de iniciativas valiosas pero dispersas a un ecosistema de doutoramento máis cooperativo, recoñecible e con capacidade de transferencia. As propostas vinculadas ás misións do campus avaliaranse con criterios públicos, atendendo á súa calidade académica, á colaboración entre equipos, á captación externa, á proxección internacional e ao seu potencial de impacto social e territorial. A gobernanza deste desenvolvemento corresponderá ao órgano executivo previsto no Programa Pontevedra CREA 2030, que aprobará prioridades anuais, fará seguimento dos proxectos apoiados e publicará un balance comprensible dos recursos mobilizados e dos resultados acadados. A medida completarase cunha política activa de alianzas con institucións culturais, educativas e sociais do sul de Galicia, así como con entidades do norte de Portugal e redes internacionais vinculadas ás misións do campus. Trátase de facer do doutoramento non só unha etapa formativa avanzada, senón tamén unha ferramenta de transformación.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Pontevedra /
Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:

Pontevedra

Plan director de espazos estratéxicos do Campus de Pontevedra: ampliación, reorganización e residencia universitaria.

O Campus de Pontevedra arrastra necesidades de espazo que xa non poden seguir tratándose a base de solucións parciais ou negociacións puntuais. A consolidación do campus require ordenar con método as prioridades en materia de infraestruturas docentes, de investigación e de vida universitaria, aliñándoas coa especialización do campus e co seu crecemento futuro. No marco do Plan Director de Campus, realizarase unha diagnose técnica e funcional dos espazos que identifique necesidades críticas, déficits de superficie, posibilidades de reorganización interna e actuacións prioritarias por fases. Esta diagnose atenderá de maneira específica ás necesidades das facultades de Deseño, Belas Artes e Enfermaría, así como á culminación das previsións pendentes en Ciencias da Educación e do Deporte, diferenciando con claridade o que require nova obra, reforma, reorganización de usos ou mellor aproveitamento do patrimonio xa existente. A medida combinará dúas liñas de actuación. Primeiro, unha carteira priorizada de intervencións en edificios e espazos comúns, con criterios baseados na necesidade académica, continuidade do servizo, polivalencia, accesibilidade, custo total e impacto estratéxico para o campus. Segundo, unha liña específica para abrir, con datos e proxecto, a negociación institucional sobre residencia e aloxamento universitario en Pontevedra, integrándoa no programa xeral de vivenda estudantil da UVigo mediante convenios e, cando proceda, novas prazas por fases.

Beneficiario:
**Estudantado /
PDI / PTXAS /
sociedade**

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
**Vicerreitoría do
Campus de
Pontevedra /
Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:
Pontevedra

Publicarase unha folla de ruta do campus co estado de cada actuación (diagnose, proxecto, negociación, licitación, obra ou posta en servizo) para evitar que as necesidades estruturais dependan de anuncios sen seguimento. O obxectivo é pasar da demanda dispersa a unha planificación seria: menos improvisación, máis prioridades claras e máis capacidade de execución para un campus que necesita espazos á altura do seu proxecto académico.

Beneficiario:

**Estudantado /
PDI / PTXAS /
sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Pontevedra /
Vicerreitoría de
Infraestruturas,
Enerxía e
Mobilidade**

Campus:

Pontevedra

Campus de Pontevedra conectado, vivible e aberto: mellor mobilidade, mellores accesos e máis vida universitaria.

O Campus de Pontevedra precisa mellorar a experiencia cotiá de quen o utiliza e reforzar a súa integración funcional e simbólica coa cidade. A súa relación coa cidade constitúe unha fortaleza diferencial, pero require unha política máis activa para mellorar a mobilidade, os accesos, os espazos de estancia e a integración do campus na vida urbana. Ademais das persoas que viven en Pontevedra, o campus recibe diariamente alumnado e persoal que se despraza desde a súa contorna, polo que a mobilidade debe pensarse non só en clave local, senón tamén na súa conexión funcional co conxunto da área e co resto do sistema universitario galego. Por iso impulsaremos un plan de campus conectado, vivible e aberto, coordinado co Concello de Pontevedra e coas administracións competentes, que ordene actuacións prioritarias en accesibilidade, itinerarios peonís, iluminación, limpeza, seguridade percibida, mobilidade ciclista e humanización dos accesos. Neste marco estudarase a viabilidade de solucións de conexión regular co eixo Vigo-Pontevedra. A medida incluírá tamén actuacións para mellorar os espazos de estancia e aprendizaxe informal, favorecer unha convivencia máis amable e sostible no campus e reforzar a súa apertura á cidadanía, incluíndo unha sinalética integrada que conecte campus, facultades e cidade. Trátase de pasar dun campus ao que se vai, a un campus no que tamén compensa quedar, convivir e participar.

Beneficiario:

**EEstudantado /
PDI / Sociedade**

Prazo

**Ecuador do
mandato**

Responsable:

**Vicerreitoría do
Campus de
Pontevedra /
Vicerreitoría de
Oferta
Académica**

Campus:

Pontevedra

Campus académico CREA: reforzo da oferta singular, impulso aos másteres e formación permanente conectada co territorio.

O Campus de Pontevedra conta cunha oferta académica singular e recoñecible no sistema universitario galego, mais precisa reforzar a súa posición mediante unha estratexia máis explícita de consolidación, actualización e proxección. A especialización do campus non debe expresarse só a través da investigación ou da marca institucional, senón tamén nunha oferta académica sólida, coherente e atractiva, capaz de fortalecer a captación de estudiantado e a relación co tecido profesional, cultural e social do territorio. Por iso impulsaremos un plan académico de campus orientado a fortalecer as titulacións que constitúen a súa identidade diferencial, a impulsar os másteres universitarios con maior potencial e a ordenar a avaliación de novas propostas académicas en función das necesidades sociais e profesionais, da súa viabilidade e do seu encaixe na estratexia do Campus CREA. Esta medida incluírá tamén o desenvolvemento de microcredenciais e outras fórmulas de formación permanente dirixidas tanto a egresados e profesionais en activo como a persoas interesadas en itinerarios de aprendizaxe ao longo da vida, especialmente nos ámbitos vinculados á creatividade, á comunicación, ao deseño, á educación, ao deporte e á innovación social e territorial. Así mesmo, a formación de maiores será repensada como un activo de transferencia e relación coa sociedade, mediante itinerarios conectados cos eixos estratéxicos do campus. Trátase de pasar dunha oferta valiosa pero parcialmente dispersa a unha proposta académica máis nítida, máis especializada e con maior capacidade de proxección.

Beneficiario:
PDI / Sociedade

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
**Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:
Vigo

Plataforma Vigo Tecnolóxico: misións globais con gobernanza executiva e alianzas industriais

Vigo xa funciona como un polo tecnolóxico relevante, cunha base sólida en enxeñarías, TIC e relación coa industria. O reto, por tanto, non é crear máis estruturas nin engadir novas etiquetas, senón ordenar esa capacidade con estándares internacionais de foco, integración e execución. Propoñemos transformar Vigo Tecnolóxico nunha plataforma orientada a misións, arredor de tres ámbitos prioritarios revisables periodicamente, formulados coa amplitude suficiente para incorporar tanto os sectores tractores actuais como as tecnoloxías emerxentes nas que a UVigo xa está a gañar posición, desde a mobilidade e a industria avanzada ata as comunicacións espaciais, a fotónica ou a computación cuántica. Estas misións terán como núcleo as capacidades tecnolóxicas do campus, pero poderán integrar de maneira selectiva outras disciplinas cando sexa preciso para resolver problemas reais, acelerar a transferencia ou asegurar a viabilidade social, económica ou regulatoria das solucións. A plataforma non substituirá centros nin departamentos nin invadirá a súa autonomía: servirá para gobernar o crecemento estratéxico, mediante un contrato-programa que permita priorizar proxectos, captar talento e asignar recursos adicionais a iniciativas colaborativas. Sobre esa base impulsaranse alianzas industriais estruturadas, con unidades mixtas e co-investimento en proxectos, e os proxectos vinculados ás misións disporán dun itinerario de xestión máis áxil, con apoio técnico e simplificación de trámites. Cada misión contará con obxectivos anuais, socios internacionais e resultados sobre os que facer seguimento das desviacións. O reto non é só ordenar mellor o que xa temos, senón facer da acreditación a consecuencia natural dun campus máis forte, máis visible e máis útil para o país.

Beneficiario:
PDI / Sociedade

Prazo
**Ecuador do
mandato**

Responsable:
**Vicerreitoría de
Investigación /
Vicerreitoría de
Transferencia e
Impacto Social**

Campus:
Vigo

Campus do Mar: recuperar liderado, reforzar o ecosistema mariño e ordenar con rigor o seu desenvolvemento.

O Campus do Mar debe volver ser un activo estratéxico central da UVigo e un dos principais instrumentos para reforzar a súa posición no sistema internacional de coñecemento mariño. A nosa proposta é reactivar o seu papel como plataforma de coordinación, proxección e cooperación de toda a capacidade investigadora e formativa da universidade no ámbito mariño, integrando non só os ámbitos máis directamente especializados (Fac. de CC. do Mar, ECIMAT e CIM) senón tamén a investigación e a formación vinculadas ao mar que se desenvolven noutras áreas tecnolóxicas ou socio-económicas da UVigo, e conectando mellor esas capacidades coa súa contorna científica, institucional e empresarial. Neste marco, o desenvolvemento da ETEA debe concibirse como unha peza útil ao servizo dese proxecto, e non como un fin en si mesmo nin como substituto da política científica e académica que o Campus do Mar necesita. O reto non é simplemente mover actividades dun lugar a outro, senón elaborar con rigor un proxecto que supoña un progreso significativo nas capacidades da universidade en investigación, formación avanzada, innovación, transferencia e relación co territorio. Por iso, no primeiro ano impulsaremos unha avaliación académica e orzamentaria dos usos previstos, en diálogo cos axentes implicados, para priorizar actuacións que xeren valor engadido real para a UVigo e eviten operacións de mera reordenación interna sen impacto efectivo.

Beneficiario:
PDI / Sociedade

Prazo
Ecuador do mandato

Responsable:
Vicerreitoría de Investigación / Vicerreitoría de Transferencia e Impacto Social

Campus:
Vigo

Entre eses usos, consideraremos de maneira preferente a posibilidade de que a ETEA poida albergar espazos e programas orientados á innovación e á creación de novas iniciativas empresariais no ámbito mariño, en colaboración con axentes como a Zona Franca, sempre que iso contribúa a fortalecer o ecosistema mariño da UVigo e a xerar máis valor científico, tecnolóxico e social para o territorio. O obxectivo é abrir unha nova etapa para o Campus do Mar, con máis utilidade e prestixio, apoiada tamén na captación de financiamento finalista e en convenios específicos que permitan fortalecer o proxecto sen detraer recursos doutras prioridades estratéxicas da UVigo.

06.

COMO SE EXECUTARÁ ESTE PROGRAMA

COMO SE EXECUTARÁ ESTE PROGRAMA

As medidas aquí recollidas constitúen unha folla de ruta e un compromiso de execución responsable.

O inicio do mandato irá acompañado dunha revisión rigorosa da situación económico-financeira da UVigo e da súa capacidade real de execución. Precisamos ordenar as prioridades desde o primeiro momento e gobernar desde unha verdade inicial compartida, fuxindo dunha vez da lóxica de prometer todo sen valorar os seus efectos académicos nin as condicións económicas reais para facelo posible.

O equipo de goberno establecerá unha secuencia clara entre medidas de arranque, medidas de consolidación e actuacións que requiran negociación externa ou dispoñibilidade orzamentaria. No contexto esixente para o financiamento universitario que ven, a nosa responsabilidade non é prometer máis, senón decidir mellor: establecer que vai primeiro, con que medios e con que impacto esperado para a comunidade universitaria.

O noso compromiso é gobernar con criterio, facer público o avance das prioridades e revisar con transparencia aquilo que requira corrección. Iso significa deixar atrás a lóxica da fragmentación e das negociacións de curto alcance, para gobernar desde prioridades compartidas e desde o que mellor serve ao conxunto da universidade.

A Universidade de Vigo necesita un goberno capaz de poñer rumbo, ordenar prioridades e facer que a institución avance como un proxecto común. Ese é o sentido último deste documento.

07.

O EQUIPO QUE
EXECUTARÁ O
PROGRAMA

O EQUIPO QUE FARÁ POSIBLE A TRANSFORMACIÓN

Formar un equipo reitoral pode responder a dúas lóxicas. Con frecuencia é o resultado da suma de intereses diversos para formar coalicións ante unha campaña electoral. Nós escollemos a outra: desenvolvemos un proxecto para a UVigo no que involucramos a máis de 150 profesores, estudantes, PTXAS e alumni, e eleximos a quen cremos que poden executar as reformas acordadas desde o primeiro día.

Este é un equipo pensado para co-liderar as propostas, un equipo multicampus e interáreas, de xente que pon a institución por riba de calquera outra consideración. É un equipo plural dende o punto de vista do xénero, con experiencia de xestión e coñecemento real do traballo docente, investigador e administrativo. Un equipo que suma e que decide con criterio: un equipo que escoite, que priorice e que cumpra.



Carmen García Mateo
Reitora.

Catedrática de Universidade.
Información adicional sobre os perfís na páxina web



Montserrat Cruz González
Vicerreitoría do Campus de Ourense

Profesora Contratata Doutora.
Información adicional sobre os perfís na páxina web



Marián Fernández Villarino
Vicerreitoría do Campus de Pontevedra

Titular de Universidade
Información adicional sobre os perfís na páxina web





Xabier Martínez Rolán

Vicerreitoría de Docencia e Transformación Educativa

Titular de Universidade.
Información adicional sobre os perfís na páxina web



Loli González Álvarez

Vicerreitoría de Estudantes e Vida Universitaria

Titular de Universidade.
Información adicional sobre os perfís na páxina web



David Álvarez González

Vicerreitoría de infraestructuras, Enerxía e Mobilidade

Profesor Permanente Laboral
Información adicional sobre os perfís na páxina web



Esther Pillado González

Vicerreitoría de Oferta Académica

Catedrática de Universidade.
Información adicional sobre os perfís na páxina web



Manuel Martínez Piñeiro

Vicerreitoría de Investigación

Catedrático de Universidade.
Información adicional sobre os perfís na páxina web



Rebeca P. Díaz Redondo

Vicerreitoría de Persoal Docente e Investigador

Catedrática de Universidade.
Información adicional sobre os perfís na páxina web



Rafael Comesaña Piñeiro

Vicerreitoría de Transferencia, Innovación e Impacto Social

Titular de Universidade.
Información adicional sobre os perfís na páxina web





Xose H. Vázquez

Vicerreitoría de Estratexia, Gobernanza e Economía

Catedrático de Universidade.

Información adicional sobre os perfís na páxina web



Emma Rodríguez Rodríguez

Secretaría Xeral

Titular de Universidade.

Información adicional sobre os perfís na páxina web





CARMEN GARCÍA MATEO
Todas as persoas, un proxecto