

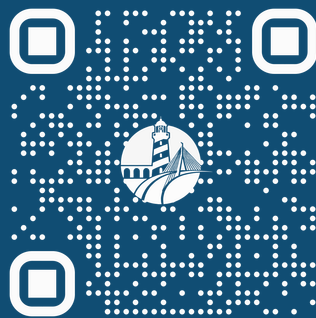


CARMEN GARCÍA MATEO
Todas as persoas, un proxecto

UVigo 2032

Prioridades e método para
un novo tempo

PROGRAMA ELECTORAL



CARMEN2026.UVIGO.GAL

Índice

01.

Carta de Carmen _____ 03

02.

O ADN do cambio _____ 06

03.

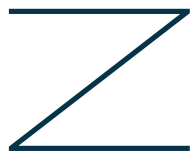
Nove transformacións
para 2032 _____ 08

04.

O equipo _____ 71

05.

Un contrato de confianza
coa comunidade
universitaria _____ 75



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. Tampouco nos resignamos a aceptar o crecente desafecto respecto á institución. 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 distinguiu 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.

Proxecto colectivo, ben común, feminismo, defensa da lingua, ilusión e orgullo de pertenza. Por isto e para isto nos mobilizamos e pedimos a túa confianza.

Carmen García Mateo

Candidata á Reitoría da Universidade de Vigo

02.

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.

03.

NOVE
TRANSFORMACIONES
PARA 2032

NOVE TRANSFORMACIÓN PARA 2032

Gobernar a Universidade de Vigo nos próximos anos esixe audacia nas ideas para cumprir con ilusión a nosa misión pública, pero tamén require priorizar e asumir límites. Buscamos unir ambición compartida e realismo, porque o cambio real non chega con “inflación” de promesas: chega cando hai criterio, transparencia e capacidade de execución.

O que podes ver a continuación non é, pois, unha suma de promesas dispersas, senón as prioridades que orientarán a próxima etapa da UVigo. Foron enxergadas a partir do traballo de seis grupos nos que participaron arredor de 130 persoas entre PTXAS, PDI, PI/PAI e estudiantado dos tres campus, con pluralidade de ámbitos científicos, idades e xéneros.

Este programa curto que estás ollando, de visión política, recolle as transformacións e unha síntese de en que consisten. O documento de execución, necesariamente máis extenso, desenvolve as medidas concretas, co seu calendario aproximado, responsables e impacto por campus.

Aquí tes os nosos 9 compromisos de transformación clasificadas nos tres grandes apartados que expresan a nosa idea de universidade: “todas as persoas contan”, “un único proxecto común” e “unha UVigo que se sabe gobernar”.

NOVE TRANSFORMACIÓN PARA 2032

BLOQUE 1: TODAS AS PERSOAS CONTAN

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

BLOQUE 2: DA SUMA DE INTERESES AO PROXECTO COMÚN

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

BLOQUE 3: DA IMPROVISACIÓN Á SOLVENCIA

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



NOVE TRANSFORMACIÓN PARA 2032

01

BLOQUE 1: TODAS AS PERSOAS CONTAN

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

En 2032 queremos unha UVigo onde cada estudante saiba que estudar aquí foi unha experiencia completa: académica, humana e profesional. Unha universidade que coida, escoita e esixe. Unha universidade que acompaña e abre horizontes.

01

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

A UVigo non pode ser só un lugar onde se cursan materias. Ten que ser un espazo onde se constrúe identidade, autonomía e futuro. Nos últimos anos, os estudantes percibiron campus deteriorados, trámites confusos, respostas lentas e unha vida universitaria intermitente. Iso non é anecdótico: afecta á pertenza, ao rendemento e á igualdade de oportunidades.

Queremos que estudar na UVigo volva significar algo máis que aprobar materias: facelo en boas condicións, participar con dereitos e garantías, sentirse acompañada e ter horizontes reais de empregabilidade. Esta transformación artículase en cinco compromisos:

1. Campus habitables e útiles para estudar e convivir

Impulsaremos un modelo de campus planificado e coidado, con espazos de estudo dignos, bibliotecas como corazón académico, zonas de encontro visibles e mantemento “preventivo”. A vida universitaria non pode depender de favores nin de parches: ten que formar parte da planificación ordinaria, con compromisos visibles e seguimento.

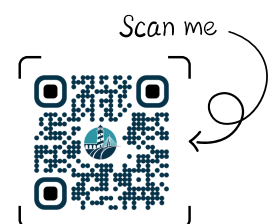
Queremos campus onde estudar sexa posible, permanecer sexa agradable e participar sexa natural.

2. Vida universitaria real e igualdade entre campus

Consolidaremos unha programación estable de vida universitaria coordinada coas asociacións e delegacións. Melloraremos o transporte intercampus como condición de equidade e reorganizaremos instalacións deportivas e espazos comúns cun modelo sostible.

A pertenza constrúese tamén fóra da aula. A UVigo debe volver ser comunidade.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



01

Unha experiencia estudiantil completa: vivir, aprender e participar con seguridade, apoio e sentido**3. Benestar, seguridade e inclusión como dereitos, non como slogans**

Apoiaremos bolsas de emerxencia social para evitar abandonos sobrevidos. Implantaremos unha ruta única e visible de axuda fronte a situacións de acoso, violencia ou risco, con protocolos simplificados e prazos claros. A accesibilidade deixará de ser unha solución caso a caso para converterse nun modelo coordinado con estándares públicos e adaptacións docentes coherentes.

A inclusión non pode ser só un lema: precisa regras, recursos e seguimento de indicadores.

4. Estudos con sentido e transición ao futuro

Reforzaremos a titoría no primeiro curso para reducir abandono temperán e acompañar mellor a integración académica. Impulsaremos formas de avaliación máis útiles e criterios claros sobre uso da IA para protexer o esforzo e mellorar a calidade da aprendizaxe. Fortaleceremos tamén prácticas externas, mentorización e conexión co tecido produtivo, ademais de desenvolver un programa institucional de microcredenciais transversais para mellorar a empregabilidade con equidade entre campus. O plan de transformación organizativa (asociado á transformación sobre gobernanza), permitirá reducir a peregrinación administrativa do estudiantado con trámites máis simples e seguimento claro de expedientes.

Estudar na UVigo debe abrir máis portas que as correspondentes a un título.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



01

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

5. Participación con retorno e dereitos garantidos

Actualizaremos o Regulamento de estudantes para que a participación —e mesmo a reivindicación— poida exercerse con garantías académicas. Implantaremos mecanismos de consulta explicando sempre que se incorpora, que non, e por que.

A participación estudiantil deixará de ser invisible ou penalizada de feito. Participar, contará.

[Consulta aquí o despegue completo de medidas desta transformación]





NOVE TRANSFORMACIONES PARA 2032

02

BLOQUE 1: TODAS AS PERSOAS CONTAN

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

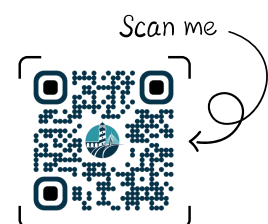
En 2032 queremos unha UVigo cun PTXAS profesionalizado, motivado e recoñecido. Unha universidade que planifica o seu persoal con rigor, que atende ao relevo xeracional, que organiza o traballo con equidade, que cobre as súas necesidades sen improvisación crónica e que moderniza os seus servizos. Unha institución na que formar parte do PTXAS signifique ter horizonte profesional, garantías, capacidade de participar e, sobre todo, orgullo de pertenza.

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

Soster que a UVigo non funciona só con talento académico parece unha trivialidade; sen embargo, hoxe convén lembralo. Funciona tamén, cada día, grazas ao traballo do seu persoal técnico, de xestión e de administración e servizos. Porén, durante demasiado tempo o PTXAS tivo que soste a universidade con marxes limitadas de progresión, organizacións pouco previsíbeis, sobrecargas recorrentes e un recoñecemento por debaixo do papel que desempeña. E isto non é secundario: a calidade dos servizos, o apoio á docencia e á investigación e a propia experiencia do estudantado dependen directamente da fortaleza profesional e organizativa do PTXAS.

O que propoñemos é un cambio de enfoque: pasar da improvisación e da desigualdade de trato a un modelo máis profesionalizado, planificado e xusto. Un PTXAS con carreira, con regras claras, cunha organización adaptada ao futuro, con condicións de traballo que permitan modernizar os servizos da UVigo. Articulamos esta transformación en cinco compromisos:

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

1. Carreira profesional con itinerarios claros, garantías e menos arbitrariedade

Definiremos itinerarios profesionais e perfís tipo para as principais áreas do PTXAS, de maneira que cada persoa saiba que competencias se requiren, que vías de progresión existen e que formación é útil para avanzar. Estes itinerarios serán a base dunha implantación sostida e negociada da carreira profesional, con criterios públicos, avaliación con garantías e procedementos máis áxiles e previsíbeis.

Publicaremos calendarios estables de promoción, provisión e mobilidade cando proceda, para que a progresión profesional deixe de depender de oportunidades puntuais ou decisións pouco transparentes. Ao mesmo tempo, reforzaremos as garantías no acceso, na selección temporal e nas oportunidades de estabilización, cun marco máis claro tamén para o persoal interino.

Profesionalizar a carreira é reforzar a motivación, a xustiza profesional e a calidade do servizo.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

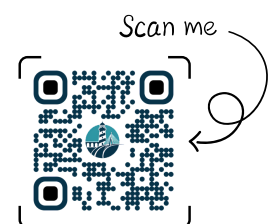
2. Unha organización pensada para o futuro, con planificación e cobertura das necesidades

Impulsaremos unha revisión estratéxica da Relación de Postos de Traballo (RPT) vinculada ao modelo de servizos que queremos para a UVigo. Non será unha reforma improvisada nin un exercicio formal: partirá dunha análise real de funcións, cargas e procesos por unidades e campus, e desenvolverase por fases, con organigrama funcional claro, mapa de procesos, definición de roles e proposta técnica de transición.

En paralelo, implantaremos un Plan de Ordenación de Recursos Humanos que permita anticipar xubilacións, dimensionar equipos, fixar prioridades públicas e ordenar mellor a mobilidade interna. A cobertura de vacantes e substitucións deixará de responder á lóxica de “apagar lumes” para estar guiada por planificación, prazos e seguimento periódico, con especial atención ás unidades críticas e aos momentos de maior tensión organizativa.

Queremos unha organización máis previsíbel, equitativa entre campus e orientada ao servizo, non á improvisación permanente.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

3. Condicións de traballo dignas, conciliación e organización responsable do tempo

Desenvolveremos unha política de flexibilidade e teletraballo en todas as unidades nas que sexa viable, subordinada ás necesidades do servizo e con regras operativas claras. A flexibilidade non xerará desigualdades nin penalizará unidades con tarefas presenciais. Este marco aplicarase con perspectiva de xénero e atención ás responsabilidades de coidados, para evitar arbitrariedades e reducir penalizacións indirectas.

Ordenaremos tamén a organización do tempo e das comunicacións internas para reducir interrupcións constantes, duplicidades e cultura de urxencia permanente. Defíniranse estándares de atención, canles claras e prazos razoábeis, para protexer o tempo de traballo efectivo, mellorar a previsibilidade e coidar a saúde laboral. Esta aposta incluírá tamén prevención de riscos, actualización dos plans de autoprotección e unha política máis clara de desconexión dixital.

Traballar mellor non significa traballar menos; significa traballar nunha organización máis eficiente, máis motivadora e con maior protección da saúde laboral.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

4. Modernización útil dos servizos para liberar tempo e gañar capacidade operativa

Implantaremos unha canle dixital de primeira resposta para orientar consultas repetitivas e guiar trámites, sempre integrada cos servizos e con derivación clara á atención humana cando proceda. A modernización non será tecnoloxía por tecnoloxía: estará orientada por técnicas de transformación organizativa que reducirán a carga administrativa progresivamente e aproveitarán mellor as ferramentas dixitais para que o tempo do PTXAS sexa empregado cada vez en tarefas de maior valor.

Impulsaremos un plan continuo de formación ligado á carreira profesional, á modernización dos servizos e ás necesidades reais do traballo diario. A formación organizarase por perfís, reforzará as competencias dixitais e facilitará tanto a mellora no posto como a progresión profesional, a acollida de novas incorporacións e a transmisión do coñecemento en postos de alta especialización.

Modernizar e formar é dar ao PTXAS máis capacidade para traballar mellor e servir mellor á universidade.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

5. Comunicación, participación e recoñecemento para fortalecer o PTXAS como parte central do proxecto UVigo

Daremos ao PTXAS unha participación protagonista nas decisións que afectan ao funcionamento dos servizos, incorporando a súa experiencia ás melloras organizativas e aos procesos de cambio. As consultas terán retorno claro: que se acepta, que non e por que. Recoñeceremos tamén a contribución do PTXAS ao servizo da comunidade universitaria, á mellora de procesos e á innovación interna, con visibilidade institucional e efectos reais.

O orgullo profesional non nace dos xestos simbólicos, senón de saber que o traballo ben feito conta, valórase e forma parte do proxecto compartido da universidade.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





NOVE TRANSFORMACIÓN PARA 2032

03

BLOQUE 1: TODAS AS PERSOAS CONTAN

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

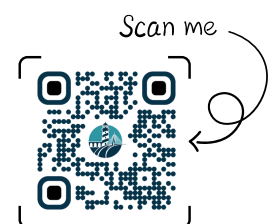
En 2032 queremos unha UVigo onde o PDI teña tempo protexido e recoñecido, regras comúns e carreira previsible. Unha universidade que selecciona e promociona con criterios claros, que planifica a súa plantilla con datos e equidade e que coída de verdade as etapas iniciais. Unha institución que integra o PI/PAI como parte dunha universidade investigadora madura, competitiva e cohesionada. Unha UVigo que deixa atrás a discrecionalidade para exercer liderado e planificación: porque a calidade académica non se improvisa.

03 **Un PDI con mellores condicións para ensinar, investigar e contribuír ao territorio: docencia transformadora, investigación con propósito, maior relevancia social**

A Universidade de Vigo necesita un persoal docente e investigador que poida facer ben o seu traballo: ensinar con calidade, investigar con ambición, transferir con sentido e participar na vida institucional sen que iso se converta nunha carreira de obstáculos. Porén, nos últimos anos instalouse unha sensación persistente (incluíndo predocs, posdocs e PI/PAI): cargas pouco previsibles, criterios que mudan segundo a conveniencia política de quen goberna, itinerarios profesionais opacos e unha burocracia que devora tempo de valor. Isto non é só un problema laboral; é un problema estratéxico. A universidade que queremos para 2032 non se pode construír con incerteza crónica nin con regras que se perciben arbitrarias.

Se queremos resultados distintos, non podemos exprimir máis o mesmo modelo. Temos que cambialo. E isto pasa por abandonar a discrecionalidade e a improvisación, enfatizando non só a planificación senón o tipo de equidade por colectivos e ámbitos científicos que cohesione a universidade. Queremos unha UVigo que trata o tempo académico como un recurso estratéxico, que ordena as carreiras con criterios públicos e que integra todas as etapas, do predoc ao PI/PAI, cunha gobernanza capaz de decidir e executar. Por iso propoñemos cinco compromisos estruturais:

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

1. Un tempo académico gobernado con criterios claros e estables: máis xustiza, menos arbitrariedade

Avanzaremos cara a un sistema máis xusto e estable de recoñecemento da actividade do PDI, con criterios claros que teñan en conta a carga docente real e as situacións de sobrecarga estrutural. O primeiro paso será corrixir a infravaloración da docencia en grupos grandes e noutros contextos de especial complexidade, cunha implantación economicamente prudente, avaliable e revisable. O obxectivo é reducir arbitrariedade, evitar conflitos recorrentes e protexer mellor o equilibrio entre docencia, investigación, transferencia e xestión.

Se queremos excelencia, temos que deixar de consumir tempo académico en negociacións permanentes e excepcións segundo cando ou quen as solicita.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



03 **Un PDI con mellores condicións para ensinar, investigar e contribuír ao territorio: docencia transformadora, investigación con propósito, maior relevancia social**

2. Carreira e acceso con regras comúns: estabilizar, promocionar e seleccionar sen arbitrariedade

A UVigo non pode atraer nin reter talento se a carreira se percibe como un percorrido de portas xiratorias, particularmente ao comezo. Por iso definiremos itinerarios previsibles e calendarios orientativos dos procesos que dependen da universidade: convocatorias, concursos e promoción, con comunicación anual de previsións e prazos, guías de criterios e canles de acompañamento para reducir erros e tempos mortos.

Implantaremos tamén un baremo común para a selección de profesorado, tal e como existe xa noutras universidades públicas, comezando polas prazas de Axudante Doutor/a. Teranse en conta as peculiaridades por ámbitos, pero cada candidatura contará cunha baremación mínima clara que ademais inspirará valores académicos serios e honestos, con criterios de afinidade motivados, e cun informe comprensible. Isto reducirá a sensación de “regras cambiantes”, baixará a conflitividade e reforzará a confianza institucional. Socializará ademais á nosa xente máis nova nunha cultura UVigo que fuxa do productivismo académico e de prácticas pouco éticas.

O que está en xogo non é só a xustiza interna: é a reputación externa da UVigo como institución confiable.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

3. Planificación de plantilla con horizonte: reequilibrar cargas e garantir sustentabilidade

Elaboraremos un Plan Plurianual de Plantilla do PDI con criterios públicos e revisión anual, para anticipar necesidades, ordenar a estrutura por categorías e corrixir desequilibrios persistentes entre ámbitos e campus. A planificación combinará indicadores obxectivos (carga docente por PDI, previsión de xubilacións, temporalidade, capacidade investigadora e necesidades docentes específicas) cun mecanismo de revisión para evitar inercias.

Este plan terá unha función política clara: reducir sobrecargas nos ámbitos tensionados, evitar tapóns recorrentes na incorporación e progresión, e garantir unha universidade xeralista con capacidade docente e investigadora suficiente. A información publicárase de forma agregada e as decisións explicaranse con trazabilidade e retorno: que se prioriza, que non e por que, en diálogo co marco de financiamento e coa dispoñibilidade orzamentaria.

Planificar non é pechar debate: é facelo honesto, con datos e con responsabilidade institucional.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

4. Coidar as etapas iniciais e intermedias: AXD, predocs e posdocs con dereitos claros e horizonte profesional

A UVigo non pode pedir compromiso a quen está comezando se a súa carreira depende da improvisación e da información informal. Por iso imos garantir incorporacións ben acompañadas desde o día 1, con protocolos de acollida simples que eviten tempos mortos e inseguridades administrativas e académicas.

No caso dos Axudantes Doutores/as, activaremos un plan específico con asesoramento claro sobre dereitos e complementos, e unha folla de ruta realista cara á acreditación e promoción. Ademais, estableceremos un marco transparente para a promoción a figuras posteriores: listaxes actualizadas, criterios públicos e un calendario nítido. A previsibilidade aquí é clave: permite planificar vida e traballo sen vivir na incerteza permanente.

Para predocs e posdocs, haberá unha guía única de dereitos e procedementos, unha canle estable de apoio e mecanismos garantistas se xorden bloqueos na supervisión ou dirección científica. E fixaremos regras comúns para docencia e tarefas estruturais: cando haxa docencia, será formativa, planificada e sen sobrecarga.

O talento non se retén con discursos: reténse con dereitos, previsibilidade e institución.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

5. PI/PAI integrado na universidade investigadora: marco común, condicións competitivas e gobernanza que decide

A investigación da UVigo non se sostén só con PDI; sostense tamén con persoal de investigación e de apoio á investigación (PI/PAI) que, en moitos casos, vive nunha zona gris de encaixe institucional. Isto xera conflitos, inseguridade xurídica e respostas defensivas que prexudican a todos. A nosa proposta é clara: tratar o PI/PAI como unha función estratéxica da universidade investigadora, gobernable e integrada, non como unha excepción permanente.

Por iso elaboraremos un Marco UVigo PI/PAI, en coherencia coa Lei da Ciencia e coa LOSU, clarificando funcións, límites, relación cos servizos e zonas de coordinación estable co PTXAS. En paralelo, definiremos criterios públicos para condicións laborais e retributivas que combinen competitividade para captar e reter talento con trazabilidade das decisións, evitando tanto a opacidade das excepcións como a uniformización artificial.

Se a UVigo quere xogar na liga da ciencia, ten que gobernar o seu ecosistema investigador con intelixencia e seriedade.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





NOVE TRANSFORMACIÓN PARA 2032

04

BLOQUE 2: DA SUMA DE INTERESES AO PROXECTO COMÚN

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

En 2032 queremos unha UVigo que se recoñeza no territorio e que o territorio recoñeza como propia: aberta, presente e útil. Unha universidade que responde con profesionalidade, que activa os seus campus como espazos cívicos e que constrúe comunidade máis alá das aulas. Unha institución que coopera con causas públicas con rigor e que rende contas do seu impacto con transparencia. Unha UVigo con voz e responsabilidade no Sur de Galicia, non como retórica, senón como dirección institucional medible e sostida.

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

A sociedade sostén a universidade con recursos e confianza, e a universidade debe devolver coñecemento, capacidades e espazos de encontro que melloren a vida colectiva. Hoxe, con todo, a relación coa UVigo é a miúdo irregular e pouco previsíbel: depende de contactos informais, non sempre é doado saber a quen dirixirse, e o impacto social real do que facemos queda moitas veces pouco visible, mesmo cando existe. Esa falta de porta clara, de programación estable e de rendición de contas non só xera frustración no exterior: debilita tamén a identidade da UVigo como motor cívico, cultural e científico do territorio.

Propoñemos por iso un cambio de enfoque: pasar dunha universidade que “tamén fai extensión” a unha universidade que se organiza para ser útil, aberta e responsable. Unha UVigo que responde con profesionalidade, que converte os seus campus de especialización en infraestruturas cívicas e que pode explicar, con datos contrastables, que mudou grazas ao seu compromiso. Esta transformación artículase en cinco compromisos estruturais:

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

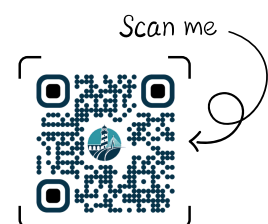
1. Unha porta de entrada única para a sociedade: resposta profesional sen dependencia de contactos

Crearemos UVigo Responde como porta de entrada única, visible e estable para empresas, administracións e entidades sociais. A clave non é só “ter un correo”: é garantir un circuío completo de acollida, orientación e seguimento, con prazos definidos, responsables identificados e información clara do estado de cada solicitude.

A oferta da universidade presentarase en itinerarios comprensibles (relación institucional, apoio a entidades sociais, cultura e ciencia pública, programas con retorno) para que colaborar coa UVigo deixe de ser un exercicio de intuición. Queremos unha relación exterior máis xusta e transparente: quen chama ten que saber por onde entrar, que esperar e cando.

Unha universidade pública non pode depender de a quen coñeces: ten que funcionar con regras claras, tempos previsibles e respecto por quen chama.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

2. Campus de especialización como infraestruturas cívicas: ciencia, cultura e debate con axenda pública

Os Campus de Especialización deben deixar de funcionar só como “marca” e converterse en infraestruturas cívicas do territorio. Cada un terá gobernanza clara, unha axenda anual pública e unha programación estable de ciencia pública, cultura e debate, aliñada coa súa identidade e cos retos reais do Sur de Galicia.

Incorporaremos mecanismos de participación de entidades sociais, culturais e institucionais, e criterios de priorización e avaliación para facer visibles resultados e aprendizaxes. O obxectivo é que a cidadanía poida recoñecer estes campus como espazos abertos, útiles e constantes, non como eventos illados.

Se queremos ser relevantes no territorio, non abonda con estar: hai que programar, abrir e soster espazos que a sociedade recoñeza como propios.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

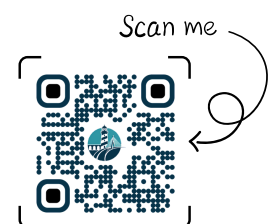
3. Compromiso social con alianzas estables: coñecemento aplicado a causas públicas

Impulsaremos liñas de cooperación estables co asociacionismo, o terceiro sector e a administración local para abordar causas de interese público: inclusión, igualdade, saúde comunitaria, sustentabilidade, alfabetización dixital, cultura e cohesión social. Non se trata de competir con ninguén nin de substituír servizos: trátase de achegar o que a universidade sabe facer mellor (coñecemento, metodoloxía, avaliación e capacidade técnica) con criterios claros de utilidade social, reciprocidade e devolución pública de resultados.

Unha universidade pública non pode vivir de costas ás necesidades colectivas; debe ser parte da solución, con respecto ao territorio e cunha aproximación profesional mesmo aínda que a miúdo sexa pro bono.

O coñecemento público non está para quedar na universidade: está para mellorar a vida colectiva con responsabilidade e rigor.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

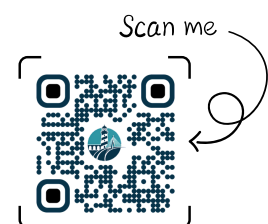
4. Comunidade estendida: alumni e universidade ao longo da vida como vínculo real coa sociedade

Construiremos unha comunidade UVigo que non remate ao graduarse. Consolidaremos Alumni UVigo como unha rede activa con retorno social: participación en actividades culturais e científicas, mentorización con enfoque social e ponte estable co territorio, achegando experiencia profesional á universidade e mantendo a relación bidireccional coa comunidade egresada.

Reforzaremos tamén a Universidade Sénior e o cuarto ciclo como parte da apertura real da UVigo, con aprendizaxe ao longo da vida e participación social activa das persoas maiores. Incorporaremos cultura científica, alfabetización dixital, ciencia cidadá, memoria social e diálogo interxeracional en colaboración con concellos e entidades. A universidade debe estar presente en todas as etapas vitais, non só nun tramo da xuventude.

A relación coa universidade non pode ser un episodio: ten que ser un vínculo continuo ao longo da vida.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

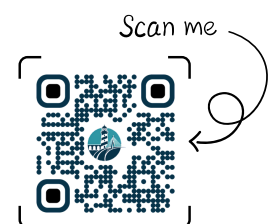
5. Rendición de contas do impacto social: saber que facemos, aprender e explicar que mudou

A utilidade pública non se proclama: demóstrase. Estableceremos un marco común de avaliación e rendición de contas do impacto social das accións da UVigo, estruturado por campus e liñas de compromiso. Non será un exercicio burocrático: será unha ferramenta para mellorar e para reforzar a confianza social.

Publicaremos de forma periódica e accesible que se fixo, que se aprendeu e que cambiou grazas á acción universitaria. Isto permitirá identificar o que funciona, corrixir o que non, e facer visible o retorno real dun investimento colectivo. A sociedade ten dereito a saber que fai a súa universidade; e a universidade precisa esa confianza para ser máis ambiciosa.

A utilidade dunha universidade pública non se declara: mídese, apréndese e explícase con honestidade.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





NOVE TRANSFORMACIÓN PARA 2032

05

BLOQUE 2: DA SUMA DE INTERESES AO PROXECTO COMÚN

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

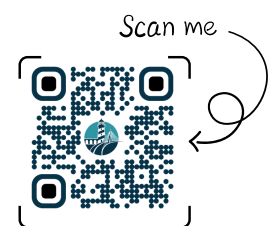
En 2032 queremos unha docencia adaptada ás novas realidades e esixente: cun proxecto académico compartido, con titulacións estables e con capacidade de evolucionar con coidado. Unha universidade que protexe o valor formativo da avaliación na era da IA con criterios comúns, e que aposta por metodoloxías que fagan aprender de verdade. Unha UVigo que abre portas ao longo da vida, recoñece traxectorias diversas e acompaña mellor cando máis se necesita: no comezo e no tramo final dos estudos. En resumo, unha universidade que toma en serio a docencia e a converte nun sinal de identidade.

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

A docencia é o corazón da universidade pública. Pero hoxe ese corazón latexa entre tres tensións que xa non se poden tratar como asuntos “de cada quen na súa materia”. Primeiro, a oferta académica corre o risco de percibirse como un catálogo: moitos títulos xuntos, pero non sempre un proxecto común recoñecible. Segundo, a expansión da intelixencia artificial está a cambiar de raíz como se aprende e como se avalía: se a institución non dá orientación, aparecen respostas desiguais, inseguridade e unha sensación perigosa de arbitrariedade. Terceiro, a universidade ten que abrirse a traxectorias máis diversas (formación ao longo da vida, retorno á universidade, recoñecemento de aprendizaxes previas) ao tempo que combate o abandono temperán, especialmente no primeiro curso, onde se decide boa parte do éxito académico.

O que propoñemos é unha transformación docente con dirección e sentido: pasar de sumar títulos a construír un proxecto académico compartido; pasar de reaccionar á IA a gobernala con criterios comúns; e pasar dunha universidade pensada só para “entrar aos 18” a unha universidade con portas de ida e volta ao longo da vida. Esta transformación articúlase en cinco compromisos estruturais:

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

1. Un proxecto académico UVigo 2032: menos catálogo, máis dirección compartida

Abriremos un proceso académico e participativo para definir que perfís formativos debe ofrecer a UVigo no horizonte 2032, que combinacións de coñecementos son prioritarias e como se ordena a oferta como proxecto común. Non se trata de “impoñer cambios” nin de sinalar centros: trátase de dotarnos de criterios compartidos para tomar decisións con coherencia e estabilidade.

Ese proxecto servirá para poñer en valor o que xa funciona, facer visibles conexións entre titulacións e reforzar unha identidade formativa recoñecible. Cando unha universidade ten dirección, as titulacións gañan sentido; e cando as titulacións gañan sentido, o estudiantado aprende mellor e a institución proxéctase con máis forza.

Unha universidade non se define polo número de títulos, senón pola coherencia do proxecto que lles dá sentido.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

2. Evolucionar a oferta con coidado: acompañar, mellorar e cooperar

A oferta académica non pode cambiar a golpe de urxencia nin por decisións illadas. A UVigo acompañará ás titulacións cando xurdan dificultades ou novas necesidades formativas, ofrecendo apoio académico, tempo e alternativas para reforzar proxectos docentes existentes. As “evolucións” faranse de maneira dialogada, gradual e con criterios públicos, promovendo colaboracións e itinerarios compartidos cando sexa pertinente.

Ademais, no contexto de redución das cohortes estudiantís de entrada, o reto non é “facer menos”: é aproveitar para ensinar mellor. Aproveitaremos o novo escenario para reforzar un modelo docente con máis valor engadido: máis aprendizaxe acompañada, máis traballo aplicado, máis pequenos grupos onde sexa posible e máis contacto real co profesorado. Un reenfoque que só será sostible se se adapta tamén a organización do tempo académico, o recoñecemento da docencia e o apoio técnico e administrativo.

Non se trata de ensinar máis cousas: trátase de ensinar mellor, con máis criterio, máis acompañamento e máis valor académico.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

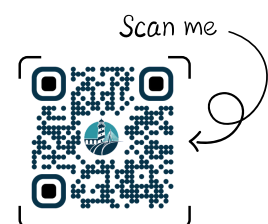
3. Galego con garantías: dereitos lingüísticos e docencia viable con apoio real

Se a UVigo quere ser universidade do país, o galego non pode depender de vontades individuais. Activaremos un paquete integrado de apoio, recoñecemento e garantías para facer viable e atractiva a docencia e a vida administrativa en galego: servizo de apoio á docencia (revisión, recursos, asesoramento), microaxudas para materiais reutilizables e recoñecemento transparente do uso do galego e da creación de materiais nos instrumentos de innovación e mellora docente.

Garantiremos dúas regras mínimas: respecto á lingua anunciada na guía docente e dereito a atención administrativa en galego en canles presenciais e dixitais. E hai unha condición práctica imprescindible: toda aplicación corporativa de xestión deberá ter versión en galego. O obxectivo é ampliar usos reais con soporte e regras claras, non só con discursos.

Unha universidade do país non pode depender da vontade individual: ten que garantir dereitos, usos reais e condicións para que o galego sexa unha lingua de traballo plena.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

4. Aprender e avaliar con integridade na era da IA: marco común, metodoloxías e capacitación

A intelixencia artificial xa está nas aulas. A pregunta é se a universidade vai chegar tarde ou vai actuar con criterio. Estableceremos un marco académico común da UVigo para o uso da IA na docencia e na avaliación, con principios e mínimos compartidos en todas as titulacións: que usos son aceptables e baixo que condicións, que obrigas de transparencia existen, que estándares protexen a integridade académica e como actuar ante dúbidas ou incidencias. Iso dará seguridade ao profesorado e claridade ao estudiantado, evitando que cada materia se converta nun caso distinto.

En paralelo, promoveremos unha docencia e unha avaliación máis útiles para aprender de verdade no contexto dixital: menos rutina memorística, máis traballo con sentido, máis aplicación do coñecemento e máis reflexión crítica. Este cambio farase con apoio institucional e intercambio de boas prácticas, para que non dependa do voluntarismo. Desenvolveremos itinerarios formativos específicos en competencias dixitais e IA para PDI e estudiantado, centrados no uso crítico e responsable: non só “usar ferramentas”, senón comprender como cambia a aprendizaxe, a avaliación e a produción de coñecemento.

A IA non se pode improvisar materia a materia: hai que gobernala con criterios comúns para protexer a aprendizaxe e a integridade académica.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

5. Traxectorias ao longo da vida e éxito académico: portas de entrada e de retorno, e primeiro curso máis acompañado

A UVigo debe abrirse a novas traxectorias sen perder esixencia. Desenvolveremos unha oferta recoñecible de microcredenciais e formación modular, organizada por itinerarios comprensibles e conectada coas necesidades sociais e profesionais, evitando a lóxica de cursos illados sen identidade universitaria.

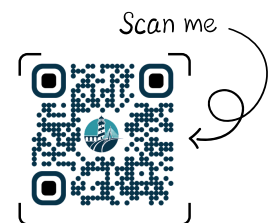
Estableceremos tamén procedementos claros e homoxéneos para o recoñecemento de aprendizaxes previas e experiencia profesional, reducindo barreiras innecesarias ao acceso e ao retorno á universidade con transparencia.

E actuaremos onde máis importa para a igualdade de oportunidades: no primeiro curso e na docencia con grupos numerosos.

Implantaremos mecanismos de recoñecemento explícito no POD e seguimento reforzado, empezando polos primeiros cursos e pola docencia con grupos numerosos, para que quen ensina e avalía en condicións máis esixentes poida facelo con criterios realistas. Reforzaremos tamén o doutoramento como ecosistema formativo e investigador, con identidade propia: expectativas claras, acompañamento real, internacionalización operativa e unha xestión que necesita ser moito máis simple no que atinxe a procedementos UVigo.

Se queremos igualdade de oportunidades real, temos que acompañar mellor ao comezo e abrir portas ao longo de toda a vida.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





NOVE TRANSFORMACIONES PARA 2032

06

BLOQUE 2: DA SUMA DE INTERESES AO PROXECTO COMÚN

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

En 2032 queremos unha UVigo onde investigar signifique dedicar máis tempo a crear e descubrir e menos a descifrar procedementos: unha universidade con regras claras, prazos previsibles e apoio real en todos os campus. Unha institución que coida a súa capacidade investigadora, atrae e sostén talento, mantén infraestruturas que funcionan e reforza a súa reputación científica con integridade e avaliación responsable, sen arbitrariedade nin produtivismo. E unha UVigo que converte a transferencia nunha capacidade estratéxica propia: máis valorización do coñecemento, máis colaboración útil co territorio e máis impacto económico, social e institucional. En resumo: menos fricción para investigar, máis confianza para medrar e máis capacidade para transformar coñecemento en valor público.

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

A investigación e a transferencia son unha das grandes razóns de ser dunha universidade pública. Pero para que dean o mellor de si non abonda con pedir máis captación, máis proxectos ou máis impacto: hai que crear as condicións para que o talento poida traballar con confianza, con menos friccións e con máis capacidade real de chegar á sociedade. Hoxe, na UVigo, esa condición non sempre existe. Demasiadas veces investigar significa gastar tempo valioso en trámites fragmentados, circuítos pouco previsibles, respostas que dependen do punto de entrada e unha sensación de opacidade que desgasta tanto ao PDI e ao persoal investigador como ao PTXAS que sostén o sistema.

Isto non é só un problema organizativo; é un problema estratéxico. Porque unha universidade que aspira a crear coñecemento relevante, captar talento e transferir mellor ao territorio non pode descansar en solucións informais, nin en sobrecargas invisibles, nin en regras que non sempre se entenden nin se aplican do mesmo xeito. Tampouco pode seguir tratando a transferencia como un apéndice subordinado á investigación, cando require ritmos, perfís, incentivos e instrumentos propios. Se queremos unha UVigo máis forte na ciencia e máis útil para a sociedade, temos que gobernar mellor o ecosistema enteiro: desde a tramitación cotiá ata a valorización do coñecemento. Por iso esta transformación se articula en cinco compromisos:

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

1. Menos labirinto, máis tempo útil: unha investigación con soporte integral e prazos que se cumpren

A actividade investigadora non pode depender de saber “quen leva isto”, nin de concatenar correos, chamadas e intermediacións para desbloquear cada paso. A UVigo implantará unha porta única de I+D+i, con acompañamento ao longo de todo o ciclo, información compartida entre unidades, seguimento en tempo real e canle única de incidencias. Sobre esa base, definiranse estándares comúns, modelos actualizados, procedementos claros e prazos máximos nos trámites críticos, con alertas e escalado automático cando haxa atrasos.

Este cambio busca que a especialización técnica funcione como sistema e non como suma de compartimentos. Por iso irá acompañado de comités operativos PDI-PTXAS para resolver puntos negros con método, dunha revisión continua de cargas e capacidades e dunha reorganización da contratación laboral con cargo a financiamento finalista para facela máis áxil, máis estable e menos dependente de solucións de urxencia. Investigar mellor tamén depende de que a administración funcione mellor.

Se queremos máis ciencia e mellor transferencia, o primeiro é deixar de gastar talento en descifrar o sistema.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



06

Tempo para crear e descubrir, regras para confiar: investigación con integridade e transferencia con impacto**2. Regras que se entenden, custos que se xustifican, decisións nas que se pode confiar**

A confianza institucional tamén se xoga nas regras de xogo. A UVigo revisará a política de custos indirectos para que deixe de percibirse como unha caixa negra e pase a responder a criterios transparentes, proporcionados e baseados en custos reais. Haberá unha metodoloxía pública, cunha base común para servizos institucionais imprescindibles e un compoñente variable apoiado na contabilidade analítica, con salvagardas para non penalizar nin a captación nin a reinversión en equipamento científico-técnico.

Ao mesmo tempo, aprobaremos un marco institucional único de calidade e confianza na investigación que integre avaliación responsable, integridade e boas prácticas, con criterios diferenciados por ámbitos de coñecemento. Queremos evitar tanto o produtivismo cego como a arbitrariedade anecdótica; tanto a retórica da excelencia sen contexto como a laxitude que dana a reputación colectiva. A investigación da UVigo debe apoiarse e avaliarse con rigor, con coherencia e con evidencias proporcionadas á realidade de cada disciplina.

A confianza na investigación non se pide: constrúese con regras claras, criterios xustos e institución fiable.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

3. Capacidade real para investigar: máis impulso, mellor acollida e infraestruturas que funcionen

Non hai proxecto investigador ambicioso se a universidade non coida a súa base material e humana. A UVigo reordenará as súas axudas propias para crear un programa máis claro e funcional, con instrumentos orientados a abrir novas liñas, dar continuidade aos equipos e resolver bloqueos puntuais que hoxe frean propostas competitivas ou rompen dinámicas valiosas. Queremos un sistema de apoio que axude a medrar, non unha colección dispersa de convocatorias sen fío estratéxico.

Ese reforzo acompañarase dun programa selectivo de atracción e retención de talento, aliñado cos principios HRS4R, con convocatorias transparentes, acollida coitada, apoio de arranque e integración real nos equipos e nos campus. E completarase cun plan UVigo 2032 de infraestruturas e servizos científico-técnicos: inventario único, prioridades de mantemento e reposición, catálogo actualizado de acceso e reserva, e reforzo do soporte técnico onde máis falta fai. Un equipo investigador non debería pasar máis tempo resolvendo carencias operativas ca construíndo coñecemento.

O talento non escolle promesas: escolle lugares onde pode traballar ben, medrar con apoio e proxectarse con horizonte.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



06

Tempo para crear e descubrir, regras para confiar: investigación con integridade e transferencia con impacto**4. Transferencia con gobernanza propia: menos voluntarismo, máis capacidade institucional**

A transferencia non pode seguir funcionando como un mérito engadido que se recoñece mal e se tramita tarde. A UVigo creará unha Vicerreitoría de Transferencia e Impacto Social para darlle a esta función unha gobernanza específica, separada da investigación pero coordinada con ela. O obxectivo non é multiplicar estruturas, senón facer visibles prioridades, reducir friccións, ordenar instrumentos e dotar a transferencia de tempos, perfís e métricas adecuadas.

Isto traducirase en programas de proba de concepto e validación en contorna real, apoio profesional á valorización de resultados e un itinerario claro de tres carrís para licenza, spin-off e start-up, con pista rápida optativa para casos estándar e termos tipo que dean previsibilidade e seguridade xurídica. Tamén actualizaremos a política de participación e retorno da universidade en spin-offs para facela máis clara, proporcional e equitativa segundo a intensidade de PI, infraestruturas e apoio institucional achegado. Transferir mellor é, tamén, decidir mellor como se acompaña, como se negocia e como se protexe o interese público.

A universidade non transfire mellor por entusiasmo, senón cando organiza esa tarefa con seriedade, incentivos e instrumentos propios.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



06

Tempo para crear e descubrir, regras para confiar: investigación con integridade e transferencia con impacto**5. Do coñecemento ao territorio: emprendemento con sentido, pilotos reais e impacto medible**

A universidade non cumpre a súa misión só cando crea, publica ou patenta: cúmprea plenamente cando consegue que o coñecemento se traduza en solucións, actividade económica, servizos mellores e oportunidades para o territorio. Por iso a UVigo impulsará un modelo de emprendemento baseado no coñecemento real que xa produce: investigación, docencia avanzada, TFG/TFM, doutoramento, prácticas e colaboración con socios externos. Queremos pasar de iniciativas dispersas a un pipeline continuo de proxectos con acompañamento serio e tempo recoñecido para emprender sen penalización académica.

Este modelo completárase cunha incubación UVigo en rede e cun mecanismo anual de retos e pilotos co tecido produtivo e co sector público, con portas de saída definidas desde o inicio e seguimento de resultados a 12–24 meses. A universidade non debe competir cos seus socios do ecosistema, senón ordenar fluxos, activar pilotos útiles e derivar cando proceda. O importante non é facer máis eventos: é conseguir máis adopción, máis colaboración, máis empresas viables e máis retorno social e territorial do coñecemento xerado aquí.

Non abonda con producir coñecemento: unha universidade pública ten que conseguir que ese coñecemento se converta en solucións, emprego e valor compartido.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





NOVE TRANSFORMACIONES PARA 2032

07

BLOQUE 2: DA SUMA DE INTERESES AO PROXECTO COMÚN

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

En 2032 queremos unha UVigo global, recoñecible e útil: onde calquera estudante teña unha vía real de experiencia internacional no seu currículo; onde a mobilidade sexa máis fiable, transparente e inclusiva; onde a institución saiba acoller, orientar e atender sen depender de esforzos estritamente voluntaristas; e onde as alianzas internacionais se escollan polo que fan posible, non polo que aparentan. Unha UVigo con identidade atlántica, multilingüe con criterio e cunha proxección exterior que trae oportunidades, reputación e colaboración de volta a Galicia.

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

A internacionalización xa non é un adorno nin un capítulo lateral da vida universitaria. É unha dimensión central da formación, da investigación, da reputación e da capacidade dunha universidade para abrir oportunidades ao seu estudiantado, ao seu persoal e ao territorio ao que serve. Pero para que cumpra esa función ten que deixar de depender de inercias, relacións informais ou iniciativas illadas. Hoxe, na UVigo, a internacionalización convive aínda con desigualdades claras entre titulacións e centros, con mobilidades que resultan pouco previsibles, con servizos sometidos a forte presión e cunha acción exterior que non sempre transforma convenios e presenza internacional en resultados sostidos.

Isto non é só unha cuestión de imaxe. É unha cuestión de equidade, de capacidade institucional e de dirección estratéxica. Porque unha universidade verdadeiramente internacional non é a que acumula acordos ou multiplica etiquetas, senón a que garante que máis estudantes poidan ter unha experiencia internacional con sentido; a que acolle ben e acompaña mellor; a que organiza as súas alianzas con criterios de retorno; e a que proxecta a súa identidade no mundo sen perder o pé no territorio nin na súa propia lingua. Se queremos que a UVigo gañe posición no exterior, temos que pasar dunha internacionalización desigual e ás veces improvisada a unha internacionalización gobernada con método. A transformación artículase así en cinco compromisos estruturais:

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

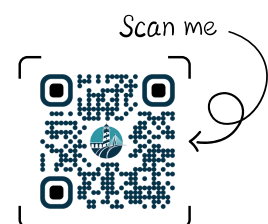
1. Internacionalización para todo o estudiantado: unha experiencia internacional integrada no currículo

A experiencia internacional non pode quedar reservada a quen pode permitirse unha estadía longa ou a quen estuda nunha titulación con mellor tradición de mobilidade. A UVigo avanzará cara a un modelo no que todas as titulacións ofrezan, ao longo do currículo, polo menos unha vía real e recoñecida de experiencia internacional, en formatos diversos e adaptados á realidade de cada ámbito: mobilidade física, curta, mixta, virtual, proxectos compartidos ou docencia colaborativa internacional.

Ao mesmo tempo, reorganizaremos a mobilidade estudantil arredor dunha “soa porta”, con información clara, acompañamento antes, durante e despois da estadía, criterios públicos de recoñecemento e mecanismos de mentoría e apoio que reduzan a inseguridade. A mobilidade inclusiva deixará de ser unha excepción tratada caso a caso para contar cun itinerario propio, con identificación temperá de necesidades e apoios complementarios. Internacionalizar a formación non é ofrecer máis folletos: é garantir máis oportunidades reais.

Nunha universidade pública, abrirse ao mundo non pode depender da sorte, do centro nin da renda.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

2. Internacionalización do currículo con credibilidade: menos etiqueta, máis proxecto académico

A internacionalización non se resolve só enviando e recibindo persoas; tamén se constrúe no propio currículo, na docencia e nas experiencias de aprendizaxe. A UVigo impulsará un programa institucional de internacionalización curricular para facer habituais os proxectos docentes compartidos con universidades socias, os módulos conxuntos, os formatos virtuais e mixtos e outras fórmulas que permitan chegar a máis estudantado sen depender exclusivamente da mobilidade clásica.

Neste marco, reformularemos de raíz o uso de etiquetas como “English-friendly”, que hoxe en demasiados casos producen expectativas infladas. A docencia noutras linguas só se promoverá onde sexa estratéxica, sostible e academicamente consistente, con condicións mínimas claras e soporte real ao PDI. Queremos recuperar credibilidade: menos promesa indiscriminada, máis capacidade real. Internacionalizar o currículo non é cambiar nomes; é ofrecer experiencias formativas mellores e recoñecibles.

A credibilidade internacional dunha universidade non se constrúe con etiquetas: constrúese con oferta seria, apoio real e condicións que se cumpren.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

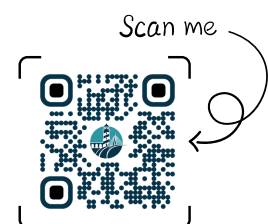
3. Acollida e servizos á altura: unha UVigo que acompaña, resolve e integra

A reputación internacional dunha universidade xógase tamén no primeiro contacto, nos trámites de chegada, na claridade da información e na calidade da atención. A UVigo avanzará cara a un estándar de accesibilidade en inglés nas pezas esenciais de información académica e institucional, por fases e con responsabilidade distribuída, para que quen nos escolle poida entender a universidade e iniciar os seus trámites sen depender de mediacións informais.

Ao mesmo tempo, reforzaremos e coordinaremos os servizos de internacionalización, con procedementos máis claros, modelos comúns, puntos de enlace entre unidades e atención básica en inglés nos espazos con maior demanda. Isto completárase cun plan integral de formación lingüística para PDI, PTXAS e estudantado, e cun itinerario de acollida integral para alumnado internacional, persoal investigador visitante e doutoramento, con kits por perfís, resolución agrupada de trámites e canle rápida de incidencias.

A proxección global dunha universidade tamén se mide por como acolle, orienta e resolve desde o primeiro día.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

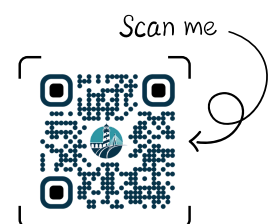
4. Alianzas con retorno: menos convenios inertes, máis cooperación útil e sostida

A internacionalización perde forza cando acumula relacións simbólicas sen actividade, e gáña cando concentra esforzos en alianzas que abren portas reais. A UVigo definirá unha carteira de alianzas e rexións prioritarias, con criterios compartidos de complementariedade, mobilidade, programas conxuntos, investigación, reputación e impacto institucional. Cada alianza deberá traducirse en obxectivos anuais, seguimento e capacidade para reforzar, reorientar ou pechar acordos que non xeran resultados.

Este enfoque permitirá tamén impulsar alianzas estruturadas por centros, mobilidade de PDI e PTXAS máis recoñecida e mellor acompañada, e programas de cooperación selectiva como un piloto de doutoramento iberoamericano en rede. O obxectivo non é estar en máis sitios, senón estar mellor onde importa. Porque internacionalizar non é multiplicar sinaturas: é construír relacións que dean oportunidades sostidas ao estudantado, ao persoal e á propia institución.

A boa internacionalización non se mide polo número de convenios, senón polas oportunidades reais que esas alianzas abren e sosteñen.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



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

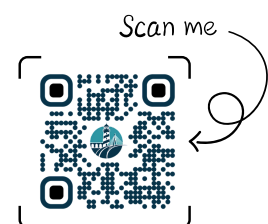
5. UVigo global con identidade propia: máis proxección exterior, máis coherencia institucional

A acción exterior dunha universidade necesita método, continuidade e unha identidade recoñecible. A UVigo impulsará un modelo de proxección global planificada, con prioridades anuais, mensaxes claras, participación selectiva en redes e foros e unha comunicación internacional máis coherente e actualizada. Queremos unha universidade máis visible e máis recoñecible no exterior, pero non a calquera prezo nin de calquera maneira: con foco, con retorno e cunha identidade atlántica e europea ben definida.

Esa proxección ten que ir acompañada dunha estratexia de captación internacional máis selectiva e mellor conectada coa acollida, así como dunha identidade multilingüe coherente: o galego como lingua propia e institucional, o castelán como activo de integración e o inglés como ferramenta operativa cando achega valor académico. Internacionalizar non pode significar diluírnos, senón proxectarnos mellor desde o que somos.

A mellor proxección internacional non nace de parecerse ás demais universidades, senón de saber quen es e levalo máis lonxe.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





NOVE TRANSFORMACIÓN PARA 2032

08

BLOQUE 3: DA IMPROVISACIÓN Á SOLVENCIA

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

En 2032 queremos unha UVigo que se poida gobernar sen sobressaltos: con datos fiables, prioridades claras e capacidade de execución. Unha universidade que rende contas con claridade, que abre participación con retorno e que decide con menos discrecionalidade e máis equidade. Unha institución que recupera o control dos seus sistemas e procesos, que simplifica o que sobra e reforza o que funciona. En resumo: unha gobernanza aberta e intelixente que cumpre coa palabra e fai que a UVigo funcione mellor cada día.



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

A UVigo precisa un cambio de gobernanza, non un cambio de ton. Unha universidade pública non pode vivir instalada na urxencia, nin funcionar a base de impulsos, acumulación de incidencias e solucións informais. Cando faltan prioridades claras, responsabilidades ben definidas e sistemas fiables para executar, a institución perde capacidade de dirección: custa máis decidir, máis aínda cumprir, e demasiado a miúdo a resposta depende de quen pregunta, por onde entra ou canto insiste. Isto desgasta ao PTXAS, ao PDI e ao estudiantado, erosiona a confianza interna e fai máis difícil render contas ante a sociedade.

Nos últimos anos fixéronse visibles problemas que non son episodios illados, senón síntomas dunha mesma debilidade: escasa planificación, pouca trazabilidade nas decisións, exceso de fragmentación organizativa e sistemas críticos que non sempre estiveron á altura. O caso SIGMA foi a expresión máis visible, pero non a única. Por detrás hai un problema máis fondo: a UVigo necesita reforzar a súa arquitectura de goberno para decidir mellor, coordinar mellor e executar mellor. E necesita facelo cun enfoque aberto e intelixente no sentido máis simple e máis esixente do termo: decidir con datos, priorizar con honestidade, participar con retorno e facer seguimento real do que se promete. Propoñemos por tanto cinco compromisos:

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





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

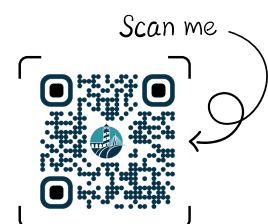
1. Decidir con datos e responsabilidades claras: unha gobernanza que ordena a casa

A UVigo precisa un sistema de gobernanza que dea estabilidade ás decisións e evite que os procesos críticos evolucionen sen dirección común. Crearemos unha estrutura capaz de integrar visión estratéxica, datos institucionais, gobernanza de procesos e estabilidade tecnolóxica, para que cada decisión relevante teña responsables identificados, coordinación efectiva e información fiable. Isto permitirá que a universidade deixe atrás a fragmentación na que ninguén ten a foto completa e pase a funcionar cunha arquitectura máis clara, máis profesional e máis orientada ás persoas usuarias.

A gobernanza do dato non será un exercicio tecnocrático nin ornamental: servirá para mellorar a planificación, apoiar aos órganos de goberno, ordenar prioridades e reforzar a rendición de contas ante a comunidade universitaria e a sociedade. Gobernar ben tamén é saber con que datos se decide, quen responde e como se corrixe cando algo non funciona.

A boa gobernanza empeza cando cada decisión relevante ten criterio, responsable e coordinación real para executarse.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





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

2. Poucas prioridades, máis seguimento e integridade na práctica diaria

A universidade non pode seguir acumulando plans que enuncian moito e ordenan pouco. O noso compromiso é simple: poucas prioridades, periodificadas, sostidas no tempo e acompañadas dun sistema de revisión que permita corrixir a tempo o que se desvía. Cada ciclo anual conectará obxectivos, indicadores, iniciativas e responsables, e definirá tamén que actuacións se reprograman ou se paralizan cando haxa saturación. Queremos unha UVigo que planifique con honestidade, que saiba dicir que vai primeiro e que renda contas do cumprido e do pendente.

Esa mellora do goberno require tamén unha cultura de integridade institucional máis activa. O Código Ético ten que servir para orientar decisións reais, non para quedar en papel. Haberá formación mínima, ferramentas prácticas, canles preventivas de consulta e procedementos máis claros para decisións sensíbles. A integridade non pode depender só da prudencia individual: precisa regras coñecidas, apoio institucional e garantías de trazabilidade.

Unha institución madura non promete todo nin decide a cegas como se non houberse consecuencias: sabe priorizar, actuar con integridade e rectificar a tempo.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





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

3. Menos discrecionalidade, máis garantías: contratos-programa, convivencia e marco institucional actualizado

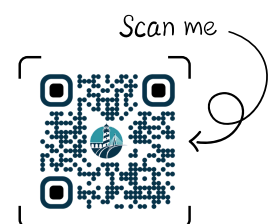
A confianza institucional tamén se constrúe reducindo arbitrariedade e facendo máis previsibles as decisións.

Implantaremos contratos-programa simples e comparables para centros, departamentos e estruturas institucionais, con poucos indicadores, metas anuais e incentivos claros, para aliñar prioridades e recursos sen perder flexibilidade. Queremos que as decisións sobre apoio, investimento e capacidade estean máis explicadas e sexan máis coherentes co proxecto de universidade.

Ao mesmo tempo, ordenaremos mellor o sistema de convivencia e resolución de conflitos, clarificando competencias, vías de entrada, procedementos e coordinación entre órganos e servizos, e avanzaremos na posta en marcha do Servizo de Inspección previsto na LOSU. E culminaremos, sen máis demoras, a adaptación dos Estatutos á LOSU, porque a UVigo non pode seguir adiando o marco que debe dar estabilidade, participación e gobernabilidade ao seu funcionamento ordinario.

A confianza nunha universidade pública medra cando as regras se entenden, as garantías funcionan e o marco institucional está á altura do que se lle esixe.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





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

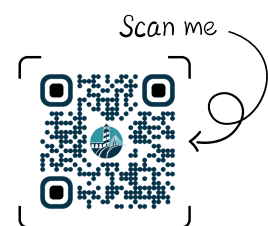
4. Goberno aberto con retorno: transparencia útil, participación trazable e políticas estratéxicas con metas

A transparencia non pode ser só cumprimento formal nin acumulación de documentos difíciles de interpretar. Ten que ser unha ferramenta de comprensión, control democrático e confianza pública. Reforzaremos o Portal de Transparencia, abriremos datos institucionais reutilizables e publicaremos cadros de mando públicos ligados ás misións estratéxicas da universidade, para que a comunidade universitaria e a sociedade poidan coñecer mellor como funciona a UVigo, que resultados obtén e como usa os recursos públicos.

A participación tamén debe deixar de ser ocasional ou decorativa. Haberá instrumentos estables de consulta interna sobre plans, regulamentos e iniciativas relevantes, con prazos claros e, sobre todo, con devolución: que se incorpora, que non e por que. Neste marco, dúas políticas clave como a lingüística e a igualdade pasarán a gobernarse con diagnóstico, metas públicas, seguimento periódico e rendición de contas, integradas na gobernanza ordinaria e non tratadas como capítulos separados do funcionamento real da institución.

Abrir o goberno universitario non é só informar máis: é facer visibles os datos, as decisións e as razóns que as sosteñen.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





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

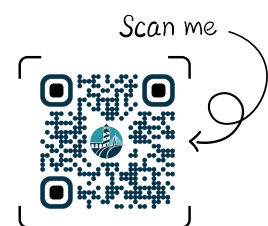
5. Recuperar capacidade operativa: simplificar, estabilizar sistemas e reforzar a execución nunha UVigo multicampus

A mellora organizativa non pode depender de impulsos nin de sobrecargas invisibles. A UVigo necesita recuperar capacidade interna para simplificar procedementos, revisar normativa, mellorar fluxos de traballo e facer máis comprensible e máis áxil o seu funcionamento. Por iso impulsaremos un plan de simplificación normativa e administrativa e un Plan Operativo de Transformación Organizativa e Dixital baseado en proxectos curtos, pilotos con usuarios reais e medición antes e despois. O coñecemento práctico e conxunto do PTXAS e do PDI será aquí unha peza central do redeseño.

Neste mesmo marco situamos a estabilización e evolución de SIGMA: primeiro, recuperar fiabilidade e control; despois, avanzar cara a unha arquitectura máis modular e interoperable, con decisións tomadas con datos e non por impulsos. E acompañaremos esta transformación cunha gobernanza máis realista do financiamento, da execución orzamentaria e da realidade multicampus, reforzando coordinación institucional, capacidade operativa nos campus e unha posición máis sólida para o ciclo de financiamento 2027–2032.

A boa gobernanza demóstrase cando a universidade recupera control sobre os seus sistemas, executa mellor e chega a tempo ás persoas e aos servizos.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]





NOVE TRANSFORMACIONES PARA 2032

09

BLOQUE 3: DA IMPROVISACIÓN Á SOLVENCIA

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

En 2032 queremos unha UVigo con campus mellor planificados, máis cómodos e máis habitables: espazos accesibles, mantemento con criterio, aulas e servizos que funcionan, e unha sustentabilidade que se nota no día a día. Unha universidade onde a vida de campus forme parte real da experiencia estudantil, onde a vivenda e a mobilidade se traten como condicións para a igualdade de oportunidades, e onde os campus reforsen a súa identidade propia dentro dun proxecto común. En resumo: campus que acompañan mellor a docencia, o estudo, a convivencia e a relación co territorio.

09 Campus que se coidan e se viven: planificación, sustentabilidade e vida universitaria real

Os campus son moito máis ca un conxunto de edificios. Son o espazo material no que a universidade se fai real todos os días: onde se aprende, se traballa, se investiga, se convive e se constrúe pertenza. Cando eses espazos non están ben mantidos, cando faltan criterios claros para priorizar actuacións, cando a accesibilidade depende de parches ou cando a vida universitaria se fragmenta, a universidade enteira reséntese. O campus deixa de ser unha infraestrutura que acompaña o proxecto académico e convértese nunha fonte constante de fricción, desigualdade e desgaste.

Na UVigo hai moitas necesidades coñecidas desde hai anos: déficits de mantemento, espazos infrautilizados ou mal organizados, mobilidade mellorable, presión sobre a vivenda estudantil e unha transición enerxética que non pode seguir formulándose só como declaración de intencións. A isto engádese unha realidade multicampus que esixe mirar con máis atención ás necesidades específicas de Vigo, Pontevedra e Ourense, non para fragmentar a universidade, senón para gobernala mellor. Se queremos unha UVigo máis habitable, máis sostible e máis cohesionada, temos que deixar atrás a lóxica da urxencia e pasar a unha política de campus con planificación, prioridades e seguimento. A transformación neste eido artículase así en cinco compromisos:

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



09

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

1. Planificar para coidar mellor: menos urxencias, máis campus que funcionan

A UVigo contará con Plans Directores para Vigo, Pontevedra e Ourense, con revisión anual e unha carteira de actuacións por fases que dea orde ás decisións sobre infraestruturas. A prioridade será clara: seguridade, accesibilidade, continuidade do servizo, impacto enerxético e mellor aproveitamento do patrimonio existente. Isto permitirá coñecer que se fai, en que estado está cada actuación e con que criterios se prioriza.

A idea que esa planificación vaia acompañada dun sistema de mantemento preventivo por campus, con inventario de activos, calendarios, responsables e seguimento de incidencias, así como dun estándar UVigo para aulas, espazos de estudo e conectividade. Queremos que o funcionamento ordinario dos campus deixe de depender de respostas improvisadas e gañe previsibilidade e calidade.

Un campus ben coidado empeza por unha idea simple: saber que hai que facer, cando hai que facelo e quen o ten que facer.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



09

**Campus que se cuidan e se viven:
planificación, sustentabilidade e vida
universitaria real****2. Sustentabilidade con capacidade de execución: menos xestos,
máis cambios que se notan**

A transición ecolóxica da universidade debe notarse na súa vida diaria: no consumo enerxético, no confort, na mobilidade, nas compras e na xestión dos residuos. A UVigo comezará por desenvolver auditorías enerxéticas por campus e edificios de maior consumo, e deseñará unha carteira de investimentos por fases para reducir consumos, mellorar condicións de uso e preparar actuacións de maior alcance con criterio técnico.

Xunto a isto, avanzaremos nunha folla de ruta de autoconsumo solar e electrificación, nunha política de compras verdes e nun modelo de xestión de residuos por fluxos que faga máis coherente a operación dos campus. Tamén se impulsarán plans de mobilidade sostible por campus, combinando actuacións internas coa negociación institucional necesaria para mellorar conexións, seguridade, intermodalidade e a conexión funcional entre sedes e campus.

A sustentabilidade universitaria non pode ser so un apartado dun programa: debe ser unha maneira de manter, mercar, moverse e decidir mellor.

[Consulta aquí o despregue
completo de medidas desta
transformación]



09 Campus que se coidan e se viven: planificación, sustentabilidade e vida universitaria real

3. Campus máis habitables: benestar, prevención e adaptación climática como política ordinaria

Os campus deben ser espazos habitables, seguros e preparados para un contexto climático e social máis esixente. Por iso impulsaremos actuacións orientadas ao confort climático, á renaturalización, á sombra, á auga e á mellora dos itinerarios peonís. Queremos que os espazos exteriores sexan tamén infraestrutura de benestar, convivencia e adaptación, e non simples zonas residuais entre edificios.

Ao mesmo tempo, reforzaremos o Servizo de Prevención cunha estrutura máis estable e cun plan anual por campus que dea máis capacidade de seguimento en laboratorios, talleres, ergonomía, riscos psicosociais e seguridade. Coidar os campus non é só manter edificios: é protexer ás persoas e facer máis segura e máis vivible a experiencia universitaria.

Un campus que se coida non só funciona mellor: tamén protexe, acompaña e fai máis habitable a vida universitaria.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



09

**Campus que se coidan e se viven:
planificación, sustentabilidade e vida
universitaria real****4. Vida universitaria real: espazos compartidos, apertura responsable e vivenda accesible**

Un campus non é só un lugar de paso entre clases. É tamén un espazo de relación, actividade, convivencia e pertenza. Por iso estableceremos marcos claros para o uso social de espazos e instalacións fóra do horario académico, con condicións operativas e alianzas realistas co territorio, de modo que a apertura á cidadanía se faga con responsabilidade e sen cargar custos ocultos sobre a institución.

Neste mesmo horizonte situamos a vivenda estudantil como unha peza do servizo público universitario. A UVigo non pode tratar a presión do alugueiro como un problema puramente individual. Impulsaremos un programa estable de vivenda accesible mediante convenios, garantías e reserva de prazas, apoiado nun mapa anual de demanda e nunha estratexia de negociación con datos. Queremos pasar de xestionar casos a garantir mellores condicións de acceso e permanencia.

Un campus vivo non se limita a abrir edificios: crea condicións reais para estudar, convivir e permanecer na universidade.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



09 Campus que se coidan e se viven: planificación, sustentabilidade e vida universitaria real

5. Cada campus cun proxecto recoñecible: singularidade útil para Ourense e Pontevedra

A realidade multicampus da UVigo non é unha debilidade, senón unha oportunidade para construír proxectos territoriais máis ambiciosos e máis útiles.

En Ourense impulsaremos un Contrato de Transformación do Campus Auga para pasar da especialización declarada a un proxecto común, gobernable e orientado a misións integradas, acompañado dun programa estable de cooperación co territorio, proxección internacional e vida de campus máis recoñecible e compartida.

En Pontevedra activaremos o programa Pontevedra CREA 2030 para transformar a marca de campus nunha plataforma real de proxectos creativos con impacto, aliñando docencia, investigación, doutoramento, transferencia, espazos estratéxicos e relación coa cidade e coa eurorrexión. En ambos casos, o obxectivo é o mesmo: menos dispersión, máis prioridades compartidas e máis capacidade para facer visibles os resultados.

Finalmente, Vigo concentra dous pilares estratéxicos da universidade: o ecosistema tecnolóxico e o ámbito mariño. Non precisamos crear novas etiquetas, senón facer que estas capacidades funcionen como proxectos institucionais reais, con gobernanza clara, prioridades compartidas e capacidade para conectar mellor docencia, investigación e transferencia. Vigo non carece obviamente de potencial: o que si precisa é ordenalo, facelo visible e poñelo a traballar con máis coherencia para a universidade e para o territorio.

A singularidade dun campus faise forte cando sabe cara a onde vai, se organiza como proxecto compartido e se fai útil para a universidade e para o territorio.

[Consulta aquí o despregue completo de medidas desta transformación]



04.

O EQUIPO

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 e profesoras, estudantes, PTXAS e alumni, e elegimos 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.



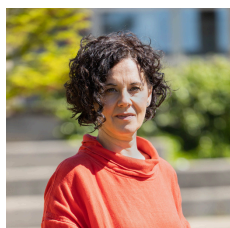
Carmen García Mateo
Reitora.

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

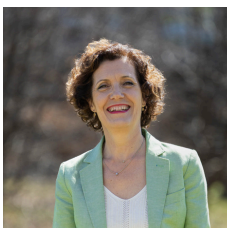
Titular de Universidade.
Información adicional sobre os perfís na páxina web



David Álvarez González

Vicerreitoría de infraestructuras, Enerxía e Mobilidade

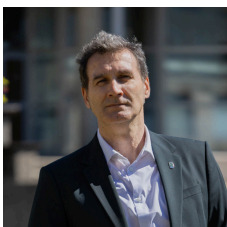
Profesor Permanente Laboral
Información adicional sobre os perfís na páxina web



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



05.

UN CONTRATO
DE CONFIANZA

UN CONTRATO DE CONFIANZA COA COMUNIDADE UNIVERSITARIA

Este programa nace como un compromiso colectivo e como unha invitación a abrir un novo ciclo para a Universidade de Vigo. Non é unha promesa abstracta nin un catálogo de desexos: é unha folla de ruta realista, elaborada co rigor que esixe a institución e coa convicción de que todas as persoas que formamos parte dela deben sentirse parte dun mesmo proxecto. Sabemos que o talento, o esforzo e a dedicación da comunidade universitaria son a base de todo; por iso propoñemos unha maneira de gobernar que escoita, explica e rende contas.

As transformacións que a UVigo precisa non dependen dunha soa persoa nin dunha soa candidatura, senón da capacidade de sumar miradas e de corresponsabilizarnos do noso futuro común. Comprometémonos a exercer un liderado sereno, próximo e transparente, que tome decisións con criterio e que actúe sempre pensando no longo prazo e na estabilidade da universidade.

Este é o noso contrato de confianza: avanzar con seriedade, planificar con rigor e coidar da comunidade que sostén esta casa. Con vontade, co diálogo e coa participación de todas as persoas, a UVigo pode situarse no lugar que merece: un proxecto forte, integrador e orgulloso da súa identidade.





CARMEN GARCÍA MATEO
Todas as persoas, un proxecto