

UCA!
ilusiona!



PACO
PINIELLA
CANDIDATURA RECTORADO 2019

Recupera
la ilusión

#YoConPINIELLA

piniellarector.org



NUESTRO EQUIPO

UCA!
ilusiona!



Por qué nos presentamos, para qué y para quién.



PACO PINIELLA

Candidato a Rector de la Universidad
de Cádiz

A lo largo de mi vida profesional y académica he tratado de cumplir día a día con las obligaciones docentes, investigadoras y de gestión que he ido asumiendo, intentando en todo momento vivir mi trabajo con ilusión e ilusionar a las personas con las que he trabajado. La ilusión en un proyecto saca lo mejor de nosotros.

Esta candidatura, que tengo el honor de encabezar, surge de la iniciativa de un amplio grupo de profesoras, profesores y personal de administración y servicios de nuestra Universidad, aglutinados en torno a la idea

de una UCA donde las personas constituyen el centro de la misma y el lugar donde se reconoce y valora el esfuerzo de las mismas a través de un compromiso ético de gestión: somos un equipo con un proyecto académico claro, una visión de futuro para nuestra universidad y con capacidad de liderazgo y diálogo.

Nuestro proyecto, que hemos denominado **RECUPERAR LA ILUSIÓN**, pretende ser un revulsivo a una Universidad no siempre equilibrada para transformarla en una Universidad donde se reconozcan y se incluyan las particularidades de áreas, centros, departamentos, campus, líneas de investigación y por supuesto, personas. Somos plenamente conscientes del carácter extremadamente diverso de la institución y de la necesidad de prestar la máxima atención a las diferencias que nos enriquecen y caracterizan, donde un solo modelo no puede ni debe extenderse al resto de la Universidad. Para ello es necesario un cambio, una renovación, sin mirar al pasado, aunque reconociendo el trabajo anteriormente realizado por las compañeras y compañeros que nos han precedido.

Nos presentamos para reivindicar el carácter de Alma mater en el sentido de engendrar y transformar a la persona por obra de la ciencia y del saber.

Creemos en la universidad pública, con responsabilidad social, como garantía de la equidad, la igualdad de oportunidades y como un servicio para el progreso cultural, social y económico de la provincia de Cádiz, a través de sus distintos campus y en la colaboración con la sociedad, la empresa, la transferencia y el emprendimiento, volcada en la investigación de excelencia a través de sus grupos e institutos. Promoveremos una Universidad igualitaria, diversa e inclusiva concienciada con el medio ambiente y la cooperación internacional.

Para defender la gestión pública tenemos que apostar por un funcionamiento impecable, riguroso y de máxima calidad, mejoran-

do canales de información y los sistemas de control como resorte principal de la transparencia y la rendición de cuentas, garantizando que toda la información esté accesible a cualquier persona de la comunidad. Creemos en la participación e implicación de todos en un proyecto común, huyendo de sectarismos o exclusiones, creemos en el diálogo, y la interlocución como herramienta para ir avanzando. Creemos en la ilusión como motor de cambios.

El grupo de personas que avalamos esta Candidatura, estamos convencidos de que es este un trabajo apasionante, en el que queremos contagiarte de nuestra ilusión, en la esperanza de una UCA mejor. Creemos que formamos un equipo solvente con la experiencia de gestión necesaria para desarrollar nuestros objetivos y nuestras acciones futuras. Aspiramos a obtener tu apoyo y confianza para poner nuestra alternativa de gestión en marcha. Gracias.

“VISION IS THE ART OF SEEING WHAT IS INVISIBLE TO OTHERS” – JONATHAN SWIFT



An overhead photograph of four people sitting around a round white table, engaged in a collaborative meeting. They are looking at documents and laptops. The image is overlaid with a semi-transparent pink cloud-like shape on the left side, which serves as a background for the title text.

UN PROGRAMA PARTICIPATIVO

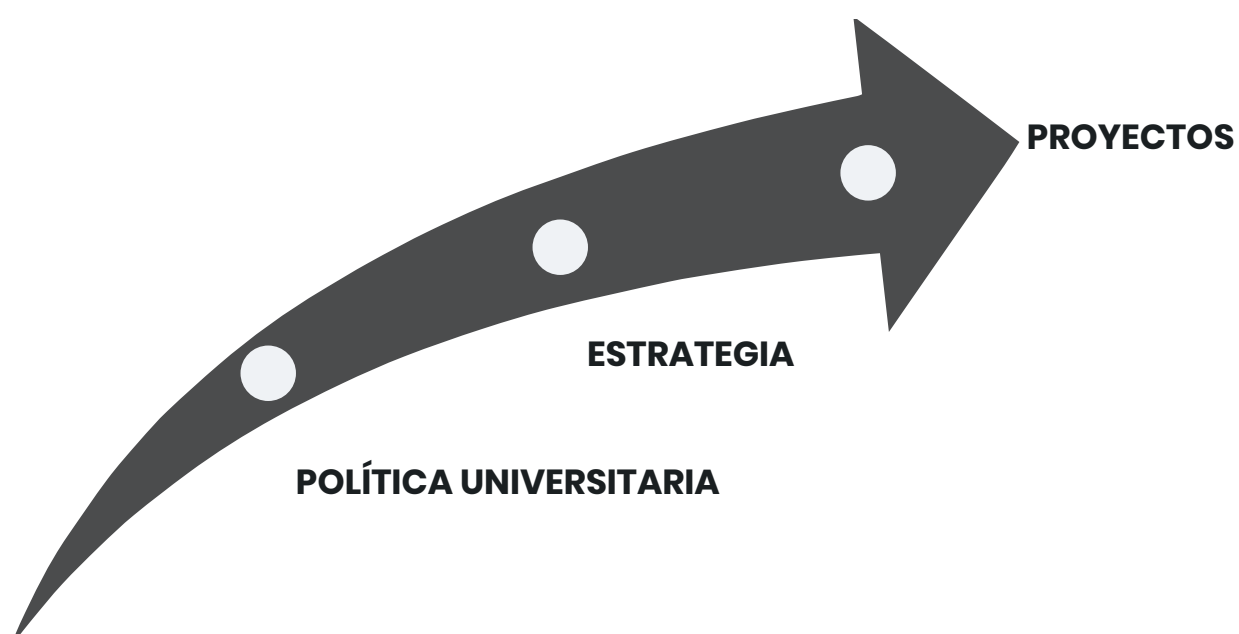
Este programa es el resultado de meses de trabajo de un equipo multidisciplinar y diverso, es el fruto de la dedicación y de la ilusión a nuestra Universidad de Cádiz, pero también lo es de la participación de toda la Comunidad universitaria a través de diferentes canales. Desde el comienzo del curso 2018/2019 hemos puesto a disposición de docentes, estudiantes y personal de administración y servicios una plataforma ucailusiona.org donde hemos recogido más de un centenar de propuestas, ideas, sugerencias, con el objetivo de que nuestro programa sea participativo y un reflejo de las necesidades de la comunidad universitaria. Hemos llevado a cabo entrevistas por las escuelas, facultades, departamentos, institutos, servicios, las delegaciones y asociaciones de estudiantes y todas las personas que han querido aportar sus opiniones y experiencias. Por eso lo primero es agradecer todas estas aportaciones, que han enriquecido y conformado este programa, con el que nos comprometemos a trabajar si somos elegido, y tenemos tu confianza. Gracias por la ayuda.

Presentamos un programa pensado para la mejora y la renovación de la Universidad de Cádiz, porque somos una candidatura de cambio. Para cambiar el estilo de gestión de la Universidad es necesario que se produzca una renovación de personas, ideas y estilos, por principio democrático y por sentido institucional. Queremos y creemos en una gestión clara, transparente, cercana y participativa, centrada en las personas, el mejor capital de nuestra universidad.

Nuestro programa es un contrato programa que firmamos contigo y que queremos llevar a cabo con tu ayuda y participación, porque entre todos hacemos la UCA.

Hemos estructurado este Programa donde fijamos nuestra política universitaria en una ESTRATEGIA global que de forma transversal incide en toda la comunidad universitaria, estudiantes, personal de administración y servicios, profesorado, sintetizada en 10 puntos.

DECÁLOGO



Concretamos esta estrategia en **PROYECTOS** que afectan a las personas, incluyendo proyectos transversales de problemáticas específicas: las Ciencias de la Salud y el Campus Bahía de Algeciras.

PDI
ESTUDIANTES
PAS
CC SALUD
ALGECIRAS



ÍNDICE

10
DECÁLOGO

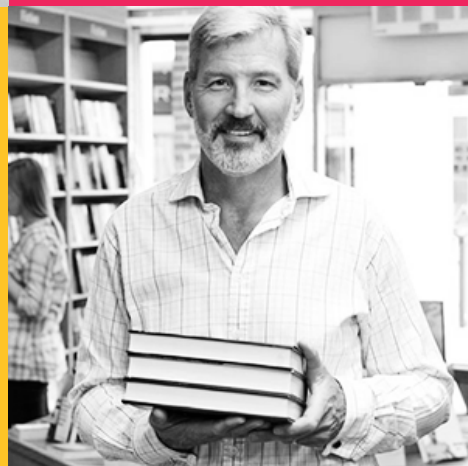


40
**PERSONAL
DOCENTE E
INVESTIGADOR**



52
ESTUDIANTES

64
**PERSONAL
DE ADMI-
NISTRACIÓN Y
SERVICIOS**



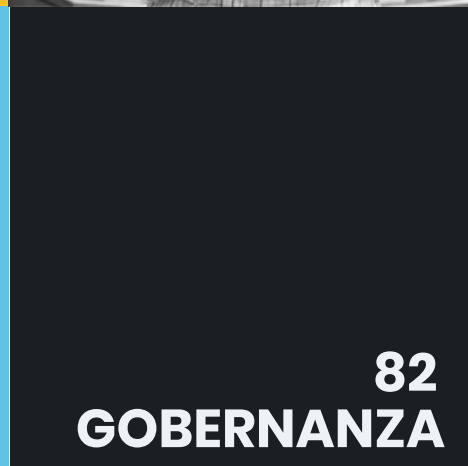
72
**CIENCIAS
DE LA SALUD**



78
**CAMPUS
BAHÍA DE
ALGECIRAS**



82
GOBERNANZA







DECÁLOGO

#1 COMPROMISO

Valorar y reconocer el esfuerzo de las personas que trabajan y estudian en nuestra Universidad a través de un compromiso ético de gestión.

#3 PARTICIPACIÓN

Potenciar y revitalizar la participación de toda la comunidad universitaria en las políticas y decisiones de nuestra institución.

#5 DESCENTRALIZACIÓN

Compensar los desequilibrios entre campus universitarios.

#7 MODERACIÓN

Ejercer sistemáticamente una política de moderación económica en la toma de todas las decisiones.

#9 INCLUSIÓN

Promover una Universidad socialmente responsable, igualitaria, feminista, diversa e inclusiva, comprometida con el medio ambiente y la cooperación internacional.

#2 SERVICIO PÚBLICO

Reforzar la autonomía universitaria y nuestra vocación de servicio público de calidad.

#4 LIDERAZGO

Liderar la política científica, fomentando, como un fin primordial de la Universidad, la ampliación del conocimiento en todas las ramas del saber.

#6 TRANSPARENCIA

Mejorar los sistemas de auditoría interna de control como fundamento de la transparencia y buen gobierno.

#8 EMPRENDIMIENTO

Promover la innovación tecnológica y facilitar la transición hacia una Universidad emprendedora.

#10 DIGITALIZACIÓN

Avanzar en la agenda digital de la Universidad y en la mejora de la comunicación.

#1. VALORAR Y RECONOCER EL ESFUERZO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN Y ESTUDIAN EN NUESTRA UNIVERSIDAD A TRAVÉS DE UN COMPROMISO ÉTICO DE GESTIÓN.

1.1 Desarrollar un **Código Ético** en el que queden claramente definidas las formas de actuar ante conductas irrespetuosas hacia la comunidad universitaria y se afiancen los valores de responsabilidad y respeto.

1.2 Promover la **transparencia en la asignación de fondos** de los presupuestos de docencia, investigación o transferencia.

1.3 Impulsar el Plan de Acción Social, incrementando y agilizando el **fondo de Ayudas asistenciales**.

1.4 Promover el **reconocimiento** de la labor continuada de las personas que trabajan y estudian en nuestra Universidad a través de los premios a su trayectoria profesional y académica. Anualmente llevar a cabo la “**Fiesta de los Investigadores**” donde se reconocerá la labor durante ese año en las diferentes grandes ramas del conocimiento: premios y menciones a las trayectorias en I+D+i de la comunidad universitaria.

1.5 Visibilizar la **agenda del Rector** y de los altos cargos de la Universidad y agilizar sus respuestas a la comunidad universitaria a través del BAU/CAU.

1.6 Crear una **guía de buenas prácticas** para los estudiantes y el profesorado.

1.7 Reconocer el **talento** de nuestros mejores estudiantes y dotar becas de iniciación a la investigación y la docencia, para aquellos que no tengan financiación en esos momentos y puedan engrosar las nuevas generaciones de profesores de la UCA.

1.8 Impulsar **programas de acogida** a los nuevos estudiantes y trabajadores de la universidad.

1.9 Establecer un servicio de **mediación de conflictos** que surjan en la comunidad UCA.

1.10 Defender la **igualdad de condiciones en la movilidad de la comunidad universitaria**, independientemente del campus en que desarrolle su trabajo, buscando fórmulas con los ayuntamientos y empresas de aparcamiento que faciliten espacios para los vehículos privados, sin dejar de potenciar la utilización del transporte público y el uso de carriles/alquiler de bicicletas.



*Visibilizaremos nuestro compromiso social y educativo en el **Portal de Transparencia**, sobre ayudas y subvenciones a estudiantes y asociaciones, sostenibilidad, atención a discapacidad, igualdad, voluntariado, o cooperación al desarrollo.*



#2. REFORZAR LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA Y NUESTRA VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO DE CALIDAD.

2.1 Reafirmar nuestra vocación de servicio público. La Universidad de Cádiz es una **institución pública de Enseñanza Superior**, su misión tal como se establece en sus Estatutos y el Plan Estratégico son sus valores de Igualdad, Equidad e Integración.

2.2 Mantener una oferta amplia de títulos de Grado y Másteres, así como programas de doctorado, que responda a variadas opciones educativas, pero a la vez buscando la especialización y la adecuación de esa oferta a las necesidades y características de nuestro entorno.

2.3 Crear **oficinas de atención** en las principales **comarcas** de la provincia para proporcionar información a los alumnos que estén interesados en acceder a la Universidad.

2.4 Promover la **cultura de la calidad** de nuestros títulos formativos como instrumento de mejora, no como una tarea burocrática. Apoyar las **acreditaciones internacionales**.

2.5 Promover la **generación de recursos propios** entre toda la comunidad universitaria, que complementen la financiación pública de la Junta de Andalucía.

2.6 Estudiar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y los desequilibrios entre la **oferta de títulos**, servicios y plantillas tal como establece el **II PEUCA**.

2.7 Instar a las instituciones a la búsqueda de un **modelo** normativo definido y **estable** de la enseñanza y la formación universitarias.

2.8 Participar activamente en los **Campus de Excelencia**, y en otras medidas de agregación de universidades, OPIs y empresas.

2.9 Reforzar los lazos y dar forma de redes estructuradas con las Universidades **Iberoamericanas y del Norte de África** y de Europa donde se generan multitud de oportunidades de cooperación y colaboración.

2.10 Asumir la responsabilidad, como universidad pública, de reforzar la **empleabilidad** de los estudiantes a partir de la adquisición de capacidades y habilidades para el entorno socio-económico en el que van a desarrollar su vida laboral.

2.11 Impulsar la **cultura del esfuerzo**, la innovación y la internacionalización, fomentando las capacidades de las personas que trabajan y estudian, en la creación de valor económico, cultural y social.

2.12 Apoyar en los foros nacionales y regionales las **necesidades básicas del Sistema Universitario Español**: el Pacto de Estado por la Educación y la Ciencia; una nueva Ley Orgánica de Universidades; la aprobación del Estatuto del Personal Docente e Investigador; un nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación; y la promoción del profesorado laboral hacia su funcionarización.

2.13 Proyectar una nueva relación entre los estudiantes **egresados** y la Universidad, en una oferta de programas de actualización, manteniendo vínculos formativos y de colaboración, y en particular con una oferta de programas de actualización.

2.14 Impulsar y dotar de más recursos a la Asociación de **Antiguos alumnos** y Amigos de la Universidad de Cádiz que refuerce el papel de la UCA como servicio público de calidad inter-generacional.

Ejes básicos del cambio, nuestro modelo educativo.



EQUIPO UCA ILUSIONA

Nuestra política de títulos debe ser la de mantener una oferta amplia de grados para posibilitar el acceso a la formación superior de nuestros conciudadanos, buscando la especialización en la oferta de másteres y en los programas de doctorado. En todo caso esta oferta debe cambiar y renovarse en base a la demanda real de la sociedad y en un análisis de costes y beneficios.

Pero lo más importante es que la universidad pública necesita de un marco regulatorio flexible y un mayor margen de actuación, para responder a los cambios, en igualdad de condiciones frente a otras instituciones educativas no formales. Debemos ser consciente que muchas de las experiencias de aprendizaje novedosas se desarrollan fuera de las universidades. Ello nos debe hacer recapacitar para conectar con las otras etapas del sistema formal de enseñanza, especialmente con la Formación Profesional, reforzando los puentes y pasarelas para atraer valor, recursos y creatividad.

Tenemos que ser más ágiles ante las demandas de la sociedad, combinar el modelo tradicional de grado y master con la formación continua, con formatos educativos más breves y abiertos. Tenemos que seguir conservando la raíz del Alma Mater, de la Academia, del conocimiento reflexivo, sin que ello sea impedimento para su conexión

con la empresa y la industria delineando nuevos formatos educativos.

Por otra parte creemos que una universidad del siglo XXI debe ser mucho más innovadora en sus métodos de aprendizaje, cambiar tareas por proyectos, por retos, modelos formativos por competencias, con la consiguiente coordinación de áreas de conocimiento más allá de parcelas estancas, un compromiso de conjunto orientado a ofrecer un aprendizaje adecuado, adaptado y de calidad en todas las líneas formativas ofrecidas, sin privilegiar unas frente a otras. Conseguir que todos los que trabajan y estudian en la UCA se sientan orgullosos de su institución, que los egresados sigan vinculados a la Universidad a través de vías formativas de doble dirección, y que la Universidad de Cádiz crezca de la mano de su entorno económico, social y cultural.

La Universidad de Cádiz debe estar presente en la vida de sus egresados, como elemento útil en su proceso de aprendizaje a lo largo de su vida profesional, y a su vez estos egresados puedan contribuir a la formación de los estudiantes. La Universidad de Cádiz crece con su entorno, con la transferencia de conocimiento a sus empresas e instituciones, a su sociedad, como motor cultural.



*“El gran proyecto en el futuro de la universidad pública pasa por el **aprendizaje a lo largo de toda la vida**. Ni siquiera la mejor universidad es capaz de darte competencias y habilidades para siempre. No puedes aprender todo en cuatro años. Una de las estrategias adoptada por alguna universidad ha sido ofrecer a sus egresados la posibilidad de volver dentro de 20 años y cursar de manera gratuita dos cursos del programa. Por ello la relación con los egresados debe ser permanente”.*

Tan Eng Chye

Rector de la Universidad Nacional de Singapur



#3. POTENCIAR Y REVITALIZAR LA PARTICIPACIÓN DE TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EN LAS POLÍTICAS Y DECISIONES DE NUESTRA INSTITUCIÓN.

3.1 Potenciar la presencia de toda la comunidad universitaria en los órganos y espacios de **toma de decisiones** para aumentar la participación de profesores, estudiantes y personal de administración y servicios.

3.2 Agilizar y racionalizar los **procedimientos de contratación administrativa** y de firma de convenios en representación de la Universidad de Cádiz, incrementando las posibilidades de impulso y participación en los mismos de los interesados.

3.3 Avanzar en el Principio de democracia **participativa digital**, para garantizar la mayor presencia de toda la comunidad universitaria en la toma de decisiones.

3.4 Armonizar los **calendarios electorales**, con los calendarios académicos. Incentivar la participación de los estudiantes renovando y **actualizando el Plan PIPA**.

3.5 Garantizar el **derecho de los ciudadanos a relacionarse electrónicamente** con su Universidad, en cumplimiento de los principios de eficacia y garantía de los interesados.

3.6 Cumplir las leyes 39 y 40/2015 sobre **administración electrónica**, especialmente en lo referente a la política de **archivos** de la Universidad.

3.7 Sustentar y **recuperar la esencia universitaria**, la vida en los campus y en los centros, la crítica, la cultura, la apertura a la ciudadanía, y la mayor implicación de la comunidad universitario, especialmente del alumnado. Transmitir a la sociedad **una Universidad productora de cultura y de**

conocimiento.

3.8 Realizar **reuniones periódicas** con la Conferencia de Directores y Decanos, con el colectivo de Directores de Departamento y con el colectivo de Directores de Institutos Universitarios de Investigación.

3.9 Celebrar reuniones periódicas con los **órganos de representación** de los distintos estamentos de la Universidad (Juntas de Personal, Comités de Empresa y el Consejo de Estudiantes).

#4. LIDERAR LA POLÍTICA CIENTÍFICA, FOMENTANDO, COMO UN FIN PRIMORDIAL DE LA UNIVERSIDAD, LA AMPLIACIÓN DEL CONOCIMIENTO EN TODAS LAS RAMAS DEL SABER.

4.1 Unificar y reestructurar la gestión de la actividad investigadora y de transferencia en un solo Vicerrectorado dedicado a la coordinación de la **Política Científica y Tecnológica** que, conjuntamente con el Vicerrectorado de Política Educativa, articulará la gobernanza de nuestra Universidad.

- Mantener y potenciar el apoyo a la investigación y transferencia del conocimiento, **incrementando progresivamente el presupuesto** de fondos propios de la UCA destinados a la investigación.
- **Flexibilizar las normativas y reglamentos** para permitir decisiones dinámicas que den respuesta a las necesidades que requieran respuestas inmediatas.
- **Rediseñar el Plan Propio de Investigación**, integrando transferencia e innovación, y dotándolo de **mayor flexibilidad** para conseguir que todas las iniciativas de interés encuentren encaje en el mismo.

- Crear una **oficina** de asesoramiento a los investigadores en la **evaluación y promoción de su actividad investigadora** (petición de sexenios, acreditaciones..).
- Crear una oficina de proyectos que apoye a los investigadores **en la petición, gestión y justificación**, dotándola de una nueva figura denominada “gestor de proyectos”.
- Potenciar la **Oficina de Proyectos Internacionales**, integrando gestores con experiencia en dicha estructura.
- Crear un órgano asesor a la gestión de la investigación **donde tengan voz todos los Grupos de Investigación** de nuestra Universidad.
- Diseñar un soporte informático que permita agilizar la tramitación de **contratos OTRI**, reconocimiento de méritos y cualquier otra actividad relacionada con la actividad investigadora.



Es imprescindible mantener criterios amplios, claros y bien definidos que permita acompañar y no estorbar las iniciativas de nuestros investigadores, flexibilizando normativas y minimizando la burocracia.

Los gestores de proyectos servirán de nexo entre el investigador y las diferentes unidades de gestión, minimizando su trabajo burocrático y permitiendo focalizar su esfuerzo en las actividades meramente científicas.

Los grupos de investigación, incluyendo en esta denominación a los grupos PAIDI y también a los equipos investigadores de los proyectos, son los actores principales de la actividad científica y por tanto, deben ser uno de nuestros principales interlocutores en el desarrollo de la Política Científica.

4.2 Considerar las peculiaridades de las ramas de conocimiento que conforman nuestra Universidad, teniendo en cuenta dichas diferencias en todas las medidas de apoyo y gestión de la investigación desarrolladas por el Vicerrectorado.

- Implementar **baremos diferenciadores** de acuerdo con las peculiaridades de las áreas de conocimiento para la contratación de personal investigador.
- Considerar esta diferenciación en las diferentes medidas incluidas en el Plan Propio de Investigación.
- Ser consciente de las dificultades que genera la experimentación humana facilitando la investigación en este campo mediante la creación de un **comité ético efectivo** que garantice el adecuado desarrollo de este tipo de experimentación.

4.3 Promover las áreas deficitarias y emergentes en investigación, diseñando un programa específico para su promoción que utilice como punto de partida el análisis de la situación actual de los grupos de investigación.

- Respalda a los grupos de investigación noveles o de reducida actividad investigadora mediante medidas específicas incluidas en el Plan Propio de Investigación, entre las que se incluirán la **financiación de proyectos emergentes y ayudas para publicación** de sus resultados.
- **Reducir la actividad docente del PDI** (de 240 a 192 horas), durante un periodo de tres años, facilitando el tránsito hacia la obtención del sexenio investigador, cuando se acredite el 50% de los méritos requeridos para la obtención de un sexenio de acuerdo a los criterios CNEAI de cada rama del conocimiento.
- Reducir la actividad docente de los PSI (de 240 a 192 horas) cuando **acrediten el desarrollo de actividad investigadora**.

- Crear una unidad específica para asesoramiento de los investigadores en su carrera científica (incluida en el punto 4.1).

4.4 Incrementar la calidad de nuestro capital humano PDI estableciendo planes específicos encaminados a la **atracción, retención y consideración del talento investigador**.

- **Fomentar la vocación científica de nuestros estudiantes** del último curso de grado y de Máster mediante un programa de becas de investigación para realización de sus trabajos Fin de Grado y Fin de Máster.
- **Diseñar una carrera científica** para nuestro PDI, que será respaldada por medidas concretas incluidas en el Plan Propio de Investigación.



Es imposible que nuestro PDI mejore su actividad investigadora cuando debe dedicar todo su tiempo y esfuerzo al desarrollo de la actividad docente.



Un Plan de promoción de plazas por necesidades investigadoras es fundamental para promover la excelencia científica. Este plan debe estar focalizado en la retención de investigadores con calidad científica acreditada.

- Atraer talento investigador mediante medidas específicas de apoyo a la **incorporación de investigadores provenientes de programas de excelencia** (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Beatriz Galindo..), garantizando la integración en la plantilla de la UCA de aquellos investigadores que acrediten su calidad científica durante su permanencia en nuestra Universidad.
- **Estabilizar PSI que demuestre su calidad científica**, incorporando a la plantilla de la UCA a todos aquellos que logren la acreditación de Profesor Titular de Universidad.
- Reconocer la actividad de nuestros investigadores en **comisiones externas** de evaluaciones o ponencias para desarrollo de políticas científicas, mediante medidas específicas entre las que se incluirá una reducción de su actividad docente.
- **Reconocer el talento de nuestros investigadores senior** otorgando menciones honoríficas a aquellos que alcancen los 6 sexenios de investigación, e incorporando medidas específicas, dentro del Plan Propio, para potenciar la actividad de los grupos de investigación con una reconocida trayectoria de financiación externa.



La formación postdoctoral de nuestro PDI en instituciones de reconocido prestigio internacional será considerada fundamental y por tanto, el Plan Propio de Investigación incluirá ayudas económicas y un programa que favorezca la sustitución del PDI en sus actividades docentes durante el desarrollo de sus estancias.



- Promover **la implicación de nuestro PDI** en la dirección de Tesis Doctorales de calidad incrementando el reconocimiento del profesorado implicado en la dirección de Tesis Doctorales y en los programas de las Escuelas Doctorales.

4.5 Incrementar la calidad de nuestro capital humano PAS estableciendo **planes específicos encaminados a su formación especializada**.

- Incorporar en la RPT de nuestra Universidad a personal técnico especialista en equipamiento científico y a gestores de proyectos.
- Estructurar los puestos de trabajo del **PAS** asociados a **investigación** para lograr mayor eficiencia en la distribución de sus cargas de trabajo.
- Desarrollar una **carrera profesional** que contemple la promoción del PAS dedicado a la investigación.

4.6 Incrementar la calidad de nuestros **recursos materiales** estableciendo medidas específicas para garantizar el funcionamiento adecuado de los **Servicios Centrales de investigación**.

- **Asegurar el mantenimiento de grandes infraestructuras** y equipos y diseñar un plan para su renovación que garantice las necesidades de los investigadores en los diferentes campus.
- Integrar los **servicios periféricos** dentro de los servicios centrales, asegurando su mantenimiento y viabilidad.
- Ampliar y estabilizar la plantilla de técnicos especialistas en nuestros equipa-



Para conseguir que los servicios de gestión y apoyo a la investigación sean eficientes y precisos, es necesario que su personal posea una carrera profesional y una formación especializada en su ámbito.

El PAS dedicado a la gestión de la política científica y Tecnológica debe sentirse partícipe de los logros de nuestra institución en este ámbito.

Incentivar el protagonismo del Servicio de Publicaciones de la UCA, convirtiéndolo en una auténtica Editorial e incorporándola a Scopus© y The Book Citation Index©.

mientos científicos (incluido en el punto 4.5).

- Avanzar en la acreditación y certificación de **laboratorios cooperativos de calibración y de ensayos clínicos**.
- **Mejorar las infraestructuras de apoyo bibliográfico** y fomentar la publicación de libre acceso, atendiendo desde el Plan Propio a los gastos de publicación.
- Incrementar la difusión de los recursos bibliográficos de la Universidad entre investigadores y estudiantes, ampliando la oferta de cursos y presentaciones.
- Crear un **servicio de traducción/revisión, a la lengua inglesa**, de los artículos científicos que favorezca la publicación de los resultados científicos de nuestros investigadores en revistas indexadas.

4.7 Fomentar la agregación de los recursos científicos y la interdisciplinariedad de la actividad investigadora mediante la **consolidación de los Institutos de Investigación** que cumplan los requisitos de excelencia de la Junta de Andalucía.

- Reconocer los Institutos como **centros con su correspondiente estructura y gobernanza**.
- Crear un programa específico en el Plan Propio para favorecer el mantenimiento de sus infraestructuras.
- Promover, mediante ayudas específicas, su acreditación como “Centros Severo

Ochoa” o “unidades “María de Maeztu”.

- Optimizar su estructura, realizando un mapa real de los IUI y otras unidades de investigación (grupos, servicios centrales..) con objeto de racionalizar su estructura, evitar duplicidades y dotarlos de apoyo administrativo, técnico y económico adecuado.

4.8 Potenciar los **Campus de Excelencia** de nuestra Universidad potenciando su proyección internacional e incrementando su multidisciplinariedad.

- Incrementar la **proyección internacional** de los Campus de Excelencia promoviendo su liderazgo en proyectos internacionales.



El cei.mar debe ser considerado como un referente internacional en docencia e investigación en las temáticas marinas, incluidas en las Ciencias, las Ingenierías y las Humanidades, y es necesario enfatizar su papel como punto de encuentro y colaboración entre investigadores.



Los Institutos Universitarios de Investigación, que cumplan requisitos de excelencia, deben ser reconocidos como centros, racionalizando su estructura y evitando duplicidades con otras unidades de investigación.

- Promover su **visibilidad** ante la sociedad como referente y escaparate de la excelencia científica de nuestra Universidad.
- Fortalecer su multidisciplinariedad mediante medidas concretas encaminadas a la creación **de sinergias entre investigadores de diferentes áreas de conocimiento**.

4.9 Considerar la **trasmisión del conocimiento a la sociedad** como una actividad inherente a todas las ramas del saber de nuestra Universidad propiciando el **desarrollo de actividades de transferencia en todas las áreas de conocimiento**.

- Definir, de forma participativa, temáticas en las que la Universidad decida poner de manifiesto su compromiso social, realizando convocatorias vertebradoras de proyectos **interdisciplinares** en estas temáticas.
- Mantener y Fomentar la transferencia de conocimiento en torno al **tejido empresarial próximo a nuestra Universidad** (aeroespacial, vitivinícola, marítimo, textil...).
- Potenciar las **cátedras de empresas** y otras colaboraciones como impulsoras de la realización de Tesis Industriales.
- Potenciar la oficina de Patentes, desarro-

llando una política efectiva que incremente la proporción de las **patentes** UCA en explotación.

- **Incentivar a los investigadores a la petición de contratos OTRI**, minimizando las retenciones por parte de la Universidad y flexibilizando su tramitación e incluyendo reconocimiento de los contratos por otros aspectos independientes de su cuantía económica (calidad, interés para la sociedad, proyección de la Institución..).



La UCA ha logrado un buen posicionamiento en la solicitud y obtención de patentes y nuestros esfuerzos deben ser ahora dirigidos a mejorar sus cifras de explotación.

La divulgación de nuestra actividad científica a la sociedad potencia la creación de una Universidad abierta y próxima a su entorno en el que todos los ciudadanos se encuentren representados.

El museo <integrador> de las Ciencias, pretende ser un espacio abierto a la comunidad, que colabore activamente con centros educativos, asociaciones e industrias, creando sinergias en los ámbitos prioritarios del entorno. Además, la conservación de la naturaleza, el mar, la historia de la provincia y su patrimonio estarán muy presentes en este lugar de encuentro.

Ampliar el concepto de transferencia, de modo que uno de los focos de atención sea el conocimiento generado en las ramas social y humanística. La transferencia no es sólo ciencia y tecnología. Tenemos mucho que hacer para lograr la conexión con la sociedad en estos ámbitos.

El fortalecimiento de la transferencia entre el Campus de Algeciras y el Polo industrial de su entorno es considerado clave en el desarrollo de nuestra Política científica.

- Potenciar la Unidad de Cultura Científica de la Universidad promoviendo la **divulgación** de nuestra actividad científica a la sociedad, con especial énfasis hacia nuestro entorno más próximo.
- Crear el “**Museo de las Ciencias de la Universidad de Cádiz**”, un espacio para la divulgación de las ciencias experimentales, sociales y humanísticas, utilizando como eje el conocimiento generado por la Universidad y su integración en el entorno. Para su creación, se buscará el apoyo de las instituciones públicas.

#5. COMPENSAR LOS DES- EQUILIBRIOS ENTRE CAM- PUS UNIVERSITARIOS.

5.1 Promover el formato de “**campus universitario**” con servicios comunes generales a los centros en los recintos urbanos más deficitarios, en Jerez y especialmente en la Bahía de Algeciras.

5.2 Gestionar los recursos humanos de forma eficiente y sostenible, procurando un **desarrollo equilibrado** en cada campus, revisando el **reglamento de cambio de adscripción**.

5.3 Potenciar, en el diseño de los **mapas de títulos**, aquellas propuestas provenientes de campus o facultades con mayor desequilibrio, siempre que exista un estudio favorable de la demanda y viabilidad.

5.4 Completar los espacios docentes del campus de **Jerez** con el proyectado aulario, de acuerdo a las directrices demandadas por los centros.

5.5 Conectar la **ESI** y el resto de edificios que componen el campus de Puerto Real para facilitar la participación inter-centros.

5.6 Resolver las necesidades de espacios docentes –edificio de departamentos– y de equipamiento didáctico musical y deporti-

vo del Campus de **Puerto Real**. Mejorar los viarios y accesos.

5.7 No llevar a cabo el traslado de CC de la Educación hasta que se complete el equipamiento y con el consenso de su Junta de Facultad.

5.8 Resolver con el **Ayuntamiento de Cádiz** los problemas de movilidad del campus, con lanzaderas desde el centro multimodal de Plaza Sevilla al anillo universitario.

5.9 **Diversificar** las convocatorias universitarias (consejo de gobierno y claustro) y los actos protocolarios en los diferentes campus universitarios. **Considerar criterios de distancia del campus.**



Celebraremos el primer Consejo de Gobierno del nuevo equipo de la Universidad de Cádiz en Algeciras.



CONSIDERAMOS ACCIONES BÁSICAS EN EL CAMPUS BAHÍA DE ALGECIRAS LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DIRECTOR DE LA EPSA

1. Consolidar y mejorar la oferta académica.
2. Consolidar y ampliar la investigación.
3. Potenciar la internacionalización.
4. Mejorar la estructura departamental y el desarrollo del personal.
5. Mejorar las infraestructuras y recursos.
6. Potenciar la visibilidad y el impacto en el entorno.

Los estudiantes de los centros universitarios de la Bahía de Algeciras no se pueden ver en condiciones inferiores al resto de los otros campus, los servicios deportivos conveniados, o los servicios de cafetería, deben representar el mismo coste que los servicios que se realizan en el resto de la provincia, para ello pondremos en marcha compensaciones que hagan posible este derecho. Dinamizar el campus de Algeciras requiere de ofertas culturales compatibles con los horarios, este será uno de nuestros retos.

Consideramos necesaria la colaboración del Ayuntamiento de Algeciras en la cesión de espacios para usos docentes y de servicios universitarios, como el CEI “El Faro” próximo a la EPSA.



CUENTAS ABIERTAS EN LA UCA

Una cuenta abierta y accesible es aquella que permita a cualquier persona consultar su cuenta en una entidad bancaria, sea en formato digital o presencialmente en una sucursal.

Los límites a este derecho de acceso vendrán determinados únicamente por lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal.

#6. MEJORAR LOS SISTEMAS DE AUDITORÍA INTERNA DE CONTROL COMO FUNDAMENTO DE LA TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO.

6.1 Simplificar y hacer más visible y comprensible la **normativa** de la Universidad de Cádiz que afecta a los distintos estamentos, facilitando así el acceso y el ejercicio de los derechos y la delimitación de las obligaciones que les correspondan.

6.2 Establecer, conforme a la Ley de Transparencia, los mecanismos y procedimientos necesarios para el acceso a la información pública de las **cuentas bancarias de la Universidad** y de aquellos organismos donde participe, en el ámbito de la Ley de Transparencia (clase, denominación, titularidad, entidad, sucursal, nº de identificación fiscal asociado, saldo y movimientos).

6.3 Ampliar de las **funciones de la IGS** extendiéndolas a todos los servicios que presta la Universidad.

6.4 Ampliar el personal adscrito a la IGS que, inicialmente, estaría integrado por la inspectora general y dos inspectores ordinarios. Progresivamente se intentaría la creación de un equipo estable de auditores internos, formado tanto por PAS como por PDI.

6.5 Dotar a este servicio de un **enfoque totalmente constructivo**: la IGS no tiene una función punitiva, sino de detección de debilidades, deficiencias y elaboración de propuestas de mejora.

6.6 Configurar la Inspección General de Servicios (IGS) como una **unidad abierta**, de fácil acceso y transparente en sus actuaciones.

6.7 Incrementar la colaboración con las unidades o servicios objeto de inspección: la IGS trabajará con ellos, no contra ellos.

INSPECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS

Prevista en el artículo 207 de los Estatutos de la UCA y dependiente orgánicamente del Rector, la Inspección General de Servicios (IGS) se articula como un elemento esencial en orden al adecuado funcionamiento de los distintos colectivos que se integran en nuestra Universidad. Desde esta perspectiva, resulta de suma importancia revitalizar la idea original que presidió el nacimiento de la figura y que no es otra que la de contribuir de manera verdaderamente efectiva a la mejora continua del funcionamiento de la UCA, lo que se traduciría en un aumento del grado de satisfacción de sus usuarios. La IGS no tiene una función punitiva sino de detección de debilidades, problemas o aspectos que se podrían mejorar en los diferentes procedimientos y estructuras de la UCA.

A través de sus actuaciones, la IGS tiene que percibirse no sólo como un instrumento de control del correcto cumplimiento de las tareas docentes, sino como una herramienta capaz de intervenir en beneficio de todos. De otra parte, sus actuaciones han de extenderse más allá del mero control de cumplimiento normativo, velando por la eficacia y calidad de todos los servicios prestados por la institución.

Es evidente que tan ambiciosos objetivos requieren la colaboración de todos los integrantes de la comunidad universitaria, si bien esa cooperación debe ser singularmente intensa con algunos de ellos con los que, por razones funcionales, debe darse una actuación conjunta. En tales circunstancias se hallan, en línea de principio, el Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación (en cuanto asume competencia específica sobre la revisión, implantación y seguimiento de los procedimientos de los sistemas de garantía de calidad), la Secretaría General (en la medida en que debe garantizar la plena sujeción al ordenamiento jurídico de los actos y decisiones de los órganos universitarios) y la Defensoría Universitaria (dado que su finalidad fundamental, según el reglamento vigente, es “la contribución a la mejora de la calidad y el buen funcionamiento de la Universidad de Cádiz”). Reviste gran importancia el diseño del esquema de funcionamiento que debe presidir las relaciones entre estos órganos, a fin de evitar tanto solapamientos como lagunas de actuación. Por otra parte, es igualmente necesaria la colaboración estrecha de todo el personal vinculado a las diferentes unidades que vayan a ser objeto de inspección en cada momento. Se considera esencial en ese sentido una actitud proactiva por parte de dicho personal, ya que sus puntos de vista y su conocimiento profundo del funcionamiento de tales unidades resultan indispensables para fortalecer el enfoque plenamente constructivo con el que se pretende dotar a la IGS.

Por exigencia de su reglamento regulador, el funcionamiento de la IGS ha de estar sometido a un Plan de Actuación, bien entendido que en el mismo sólo se reflejarían las actuaciones ordinarias, lo que en modo alguno excluiría la posibilidad de actuaciones extraordinarias exigidas por la presencia de circunstancias sobrevenidas. En todas las fases de su actuación (detección, estudio, recomendación y seguimiento posterior), la IGS intervendrá conforme a un principio de imparcialidad, actuando con total independencia respecto de los órganos y personas objeto de inspección, entre los que se encuentra el propio equipo de gobierno de la Universidad.

6.8 Mantener el compromiso de la UCA con la sociedad, concretado en el **esfuerzo constante por mejorar la calidad** de sus servicios. A tal fin, se incrementará en lo posible su participación en evaluaciones externas y estudios independientes, así como en diferentes “rankings” nacionales e internacionales, tanto públicos como privados.

6.9 Publicar la **información relevante** de la Universidad en todos los campos de su actividad, bajo criterios de accesibilidad.

6.10 Ofertar formación en materia de **transparencia** a toda la comunidad universitaria.

6.11 Racionalizar la información que se publique y transmita para evitar **redun-**

dancias innecesarias, traspaso de datos de una a otra plataforma, y de esto modo poder optimizar recursos y eficiencia.

6.12 Adecuar las estructuras y los proce-



En todas las fases de su actuación (detección, estudio, recomendación y seguimiento posterior), la IGS intervendrá conforme a un principio de imparcialidad, actuando con total independencia respecto de los órganos y personas objeto de inspección, entre los que se encuentra el propio equipo de gobierno de la Universidad.

sos a las necesidades de nuestros **grupos de interés** como objetivo estratégico del II PEUCA.

6.13 Analizar las expectativas de satisfacción en relación con los estudiantes, profesorado y personal de administración, con los servicios, procesos y recursos de nuestra Universidad, más allá de una mera evaluación de indicadores.

6.14 Simplificar y facilitar la elaboración de los **autoinformes** de las diferentes **unidades**. Potenciar y prestar apoyo a los diferentes **servicios de la UCA para su certificación externa** a través de modelos de calidad institucionales o del tipo EFQM o ISO.

#7. EJERCER SISTEMÁTICAMENTE UNA POLÍTICA DE MODERACIÓN ECONÓMICA EN LA TOMA DE TODAS LAS DECISIONES.

7.1 Gestionar los **recursos** de forma eficiente y sostenible. Implementar la cultura y la obligación de rendimiento de cuentas en las distintas unidades que gestionan dinero público.

7.2 Avanzar en la mejora del Plan General de mantenimiento y equipamientos. Mejorar la **eficiencia energética** de los edificios de la UCA y el **autoconsumo**.

Priorizar el **mantenimiento de los edificios** y priorizar su estado ante nuevas infraestructuras debido a la obsolescencia



de algunos centros, y su estado deficiente de conservación, especialmente aquellos que se encuentran en el campus urbano de Cádiz.

7.3 Revisar las asignaciones presupuestarias a los distintos centros y departamento de conformidad con criterios de adecuación, racionalización y optimización. Actualizar los presupuestos a los crecimientos o decrementos de los últimos años y revisar los procesos y procedimientos de gestión, mejorando el Sistema Integrado de Información para facilitar la toma de decisiones y la **rendición de cuentas**.

7.4 Apoyar las líneas de actuación que pongan especial énfasis en las Estrategias de la **Economía Verde y Circular**: auditorías energéticas a edificios, compra de electricidad en alta, ajustar precios unitarios en las contrataciones de obra.

7.5 Procurar la **simplificación de la contratación pública**, en aras a una mayor eficiencia, contemplando diferentes opciones mediante la celebración de acuerdos marco



Es imprescindible mantener criterios amplios, claros y bien definidos que permita acompañar y no estorbar las iniciativas de nuestros investigadores, flexibilizando normativas y minimizando la burocracia.

Los gestores de proyectos servirán de nexo entre el investigador y las diferentes unidades de gestión, minimizando su trabajo burocrático y permitiendo focalizar su esfuerzo en las actividades meramente científicas.

Los grupos de investigación, incluyendo en esta denominación a los grupos PAIDI y también a los equipos investigadores de los proyectos, son los actores principales de la actividad científica y por tanto, deben ser uno de nuestros principales interlocutores en el desarrollo de la Política Científica.

de compra, estableciendo sistemas dinámicos de contratación, reduciendo los periodos de inactividad de las orgánicas, sin dejar de contemplar la centralización de compras de bienes y servicios.

7.6 Fomentar la **participación** de la comunidad universitaria en la elaboración del presupuesto de gasto, y generar una cultura de moderación en la eficiencia de los recursos que disponemos.

7.7 Avanzar en otras vías de financiación además de los recurrentes de proyectos de investigación o de transferencias: aumentar la cultura de las donaciones particulares a la UCA para la puesta en marcha de pequeños proyectos. Crear una **unidad de mecenazgo**.

7.8 Explorar en la Universidad, en términos de generación de valor, la Economía de los Datos (**big data**) para desarrollar un mayor conocimiento sobre el perfil del estudiante, aumentando la eficacia y reducción en los costes, así como la creación de nuevos productos y servicios de información o la implantación de nuevos programas docentes.



#8. PROMOVER LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y FACILITAR LA TRANSICIÓN HACIA UNA UNIVERSIDAD EMPRENDEDORA.

8.1 Generar una **cultura emprendedora** integrada y transversal en la actividad universitaria (docente, investigadora y de gestión).



INTRAEMPENDIMIENTO EGRESADOS

Hay que poner todo el talento de la Universidad a trabajar en el emprendimiento. Este cambio necesario de mentalidad lleva consigo un programa de participación de la comunidad, innovación abierta y social, innovación en mejora continua de forma transversal (profesorado, estudiantes, personal de administración y servicios).



El intraemprendimiento es un término introducido por el investigador Gifford Pinchot en 1985, que consiste en desarrollar una actividad emprendedora en el seno de una organización que ya existe para aportar iniciativas innovadoras orientadas a la reformulación del modelo.

8.2 Convertir el **Centro de Transferencia Empresarial** en el referente provincial en emprendimiento en cuanto a fomento, capacitación, aceleración e investigación de iniciativas innovadoras y emprendedoras.

8.3 Consolidar el servicio **UCA Emprende** que desarrolle y coordine las iniciativas innovadoras y emprendedoras por parte de la comunidad UCA.

8.4 Promover las **empresas spin-off** como generadoras de la explotación de los resultados de investigación universitaria, ya que constituyen un mecanismo efectivo para transferir conocimiento y para renovar el tejido productivo con un alto valor añadido.

8.5 Mejorar la capacidad de gestión de estas

Recuperar el antiguo edificio de náutica



Solicitaremos de la Junta de Andalucía la rehabilitación del edificio de la antigua sede de la Escuela de Náutica, al objeto de dar continuidad al anillo universitario urbano de Cádiz (Reina Sofía – Valcarcel).

Consideramos que este edificio junto con el de “El Olivillo” podrían servir de **sede incubadora de spin-off de la UCA**, con la colaboración de la Junta de Andalucía y la Diputación de Cádiz, dirigida al fomento de la cultura y la actividad emprendedora en el ámbito universitario, con un perfil **ECONOMÍA AZUL**.

Creemos necesaria la colaboración de las instituciones locales, provinciales y regionales, y la financiación de acciones dirigidas a la sensibilización, formación, asesoramiento y apoyo a emprendedores así como investigación en torno a la cultura empresarial.



empresas e incrementar la financiación destinada a la investigación, evaluación y desarrollo de un concepto inicial de negocio (**capital semilla**).

8.6 Avanzar en la realización de proyectos de investigación e innovación estratégicos para las empresas del entorno mediante **Tesis Doctorales Industriales** en todos los campus de la universidad.

8.7 Garantizar a través de las **Cátedras de empresas** una mayor aproximación de los **centros universitarios** a las necesidades específicas de la sociedad y de las empresas,

garantizando una adecuada correspondencia entre la formación y las necesidades profesionales.

8.8 Impulsar la creación de empresas de **Base Tecnológica y de Base Humanística** y apoyar su integración en el entorno socioeconómico de la provincia de Cádiz.

8.9 Fomentar la empleabilidad de los recién egresados/as, **bajo la perspectiva de la adquisición y el entrenamiento en competencias**, de forma que les facilitemos su incorporación al mercado laboral con una formación competitiva y diferenciadora*.

Las empresas contarán con personas formadas y cualificadas en las competencias y capacidades exigidas para el desempeño de puestos de trabajo específicos.

“

**Competencias personales, habilidades sociales y laborales, competencias emprendedoras, conocimiento TIC, refuerzo idiomático.*



crue
Universidades
Espanolas

La contratación e I+D+i se suscribe mayoritariamente con entidades privadas (72%) y la mayor parte se realiza con entidades de la misma comunidad autónoma (62%). Los convenios de cátedras también comienzan a considerarse como una opción de colaboración estable con terceros.

CRUE “La investigación y transferencia de conocimiento en las universidades españolas”



“

El intraemprendimiento es un término introducido por el investigador Gifford Pinchot en 1985, que consiste en desarrollar una actividad emprendedora en el seno de una organización que ya existe para aportar iniciativas innovadoras orientadas a la reformulación del modelo.

#9. PROMOVER UNA UNIVERSIDAD SOCIALMENTE RESPONSABLE, IGUALITARIA, FEMINISTA, DIVERSA E INCLUSIVA, COMPROMETIDA CON EL MEDIO AMBIENTE Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL.

POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES E INCLUSIÓN

9.1 Crear la **Delegación del Rector** para las Políticas de Igualdad e Inclusión, de la que dependa la **Unidad de Igualdad** entre Mujeres y Hombres y el **Secretariado de Inclusión**. Asumimos el compromiso de incrementar competencias, presupuesto, personal y visibilidad con la participación de toda la comunidad universitaria.

9.2 Promover la diversidad cultural e impulsar la integración de los colectivos en riesgo de exclusión social a través del **Secretariado de Políticas de Inclusión**. Llevar a cabo acciones positivas para la integración de personas con discapacidad física e intelectual.

La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

La UCA debe erigirse como una institución que trabaja activamente —a través de la sensibilización, formación e investigación— por la consecución de una vida libre de violencias para las mujeres y violencias LGTBIfóbicas, entre otros, consolidando la red ciudadana contra la violencia de género.

tual.

9.3 Incentivar los **estudios** de género.

9.4 Establecer los mecanismos necesarios para garantizar la **formación** con perspectiva de género en los grados impartidos en la UCA y fomentarla entre el PDI y el PAS.

9.5 Fomentar **políticas laborales** con perspectiva de género.

9.6 Fomentar la implicación de la comunidad universitaria en la elaboración y revisión de **protocolos**:

- “Protocolo sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género”
- “Protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz”
- “Protocolo de no discriminación y contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGTBI de la Universidad de Cádiz”

9.7 Colaborar con las instituciones y organizaciones de la provincia de Cádiz en materia de igualdad y diversidad, en programas, actividades de sensibilización y formación, creación y difusión de recursos LGTBIQ+.

9.8 Comprobar la **accesibilidad** en recursos tangibles (edificios) e intangibles (web y app), incrementar la **presencia** de la Delegación del Rector en todos los **centros de la UCA** y **potenciar la participación de la comunidad universitaria** en el funcionamiento de la Delegación del Rector.

Promover el empleo de las personas con diversidad funcional en la Universidad



En las ofertas de empleo público de todas las Administraciones Públicas se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad; de este 7%, un 2% se destina específicamente a personas con discapacidad intelectual. El Libro Blanco y la propia CRUE reconocen que respecto del cupo de reserva de plazas en las universidades españolas, se dispone de nula o escasa información cuantitativa sobre la incorporación de personas con discapacidad como empleadas. Por todo ello:

Promoveremos acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de

acuerdo con los principios de no discriminación y accesibilidad universal, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso a la cobertura de puestos de empleo público en la línea del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

Incentivar acciones positivas que compensen las escasas medidas de inclusión laboral de las personas con discapacidad en puestos de administración y servicios, además de en los campos de la investigación o la docencia.

POLÍTICA DE IGUALDAD E INCLUSIÓN

Reconocer la Universidad como espacio de socialización y construcción de conocimiento, con una función social y transformadora, que garantice una formación e investigación libre de sesgos sexistas, que contribuya a una sociedad libre de sexismo, de violencia hacia las mujeres, de violencias LGTBIfóbicas y garante de los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y personas con discapacidad.

- Asumir el compromiso de incrementar competencias, presupuesto, personal y visibilidad.
- Llevar a cabo un diagnóstico de la situación del colectivo LGTBIQ+ en la universidad, y fomentar la integración de personas con discapacidad física e intelectual.
- Crear un Consejo Asesor de Igualdad de Género, integrado por académicas consolidadas en estudios de género, de mujeres y feministas y procedentes de diferentes áreas de conocimiento, PAS con trayectoria de trabajo en la materia, y estudiantes con experiencia y conocimientos en la temática.
- Fomentar y facilitar identificación mutua y reconocimiento del PDI y PAS que trabaja en igualdad de género y diversidad afectivo sexual.
- Apoyar los estudios e investigaciones de mujeres, género y feministas, así como los estudios relativos a la diversidad afectivo sexual, mediante el Plan Propio de Investigación.
- Incentivar la formación en género, PG, y temática LGTBIQ+ en estudiantes, PDI, y PAS ofertándose un programa formativo que cuente con niveles de especialización. Dicha formación será reconocida en el PDA.
- Promover la inclusión transversal y específica de la PG, de contenidos en igualdad de género y LGTBIQ+ en la docencia universitaria a nivel de grado y posgrado ofertando formación, proporcionando herramientas con dicho fin, e incentivando los Proyectos de Innovación Docente.
- Fomentar políticas laborales con perspectiva de género, haciendo especial hincapié en el establecimiento de medidas para facilitar la corresponsabilidad y conciliación.
- Fortalecer la colaboración con las instituciones y organizaciones de la provincia de Cádiz en materia de igualdad de género, LGTBIQ+, y diversidad.
- Comprobar la accesibilidad en recursos tangibles (edificios) e intangibles (web y app). Crear un perfil de la Delegación del Rector en las redes sociales, incrementar la presencia de la Delegación del Rector en todos los centros de la UCA y potenciar la participación de la comunidad universitaria en el funcionamiento de la Delegación del Rector mediante el fortalecimiento de la red de enlaces de igualdad.



LA BIBLIOTECA: PUNTO DE ENCUENTRO CULTURAL, CIENTÍFICO Y SOCIAL

SERVICIOS

Continuar con el compromiso del software libre y el desarrollo del sistema de gestión de biblioteca KOHA, basado en un Sistema Integral de Gestión Bibliotecaria (SIGB) OpenSource.

Poner en marcha el Archivo Electrónico de la UCA.

Continuar mejorando las instalaciones y equipamientos de las Bibliotecas para su adaptación y transformación en espacios modernos, agradables y accesibles, orientados a quienes lo usan, como referentes informativos para la gestión y transmisión del conocimiento y donde las nuevas tecnologías estén al alcance de toda la comunidad universitaria.

Revitalizar el servicio de préstamo al alumnado de ordenadores.

Apoyar las actividades y la oferta de formación a la comunidad universitaria para el acceso a los servicios y el uso de los recursos de la biblioteca.

Difusión de RODIN como Repositorio Institucional para el depósito digital de los Objetos de Docencia e Investigación de la Universidad de Cádiz.

ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS.

Revisión y actualización de los Reglamentos del Área (Biblioteca, Archivo y Publicaciones).

Impulsar y promover la promoción interna del PAS, con el compromiso de cubrir todas las plazas vacantes.

Creación de bolsas de trabajo para la sustitución de plazas vacantes de los diferentes cuerpos y escalas profesionales del Área de Biblioteca, Archivo y Publicaciones.



Cooperación Internacional Universitaria

Esta área, será otra de las nuevas incorporaciones al VINT. Se trabajará en los proyectos de cooperación internacional universitaria, como los proyectos y programas que puedan publicar la AECID, AACID, o el programa EUROPEAID, de la Comisión Europea, apoyando al PDI que quieran presentar alguna iniciativa. El apoyo será dado por personal técnico especialistas en la redacción de este tipo de proyectos y se realizará una labor de acompañamiento al PDI durante la presentación y ejecución de los mismos.

El Voluntariado Internacional Universitario, se coordinará y organizará también desde esta área, facilitando y apoyándose en las redes y contactos internacionales, que desde otras áreas del VINT puedan ser útiles.

El personal asignado a la misma, apoyará y animará a la participación de la UCA en las redes UNITWIN y Cátedras UNESCO.

POLÍTICA DE ACCIÓN CULTURAL

Retomar el papel de la Universidad de Cádiz como motor cultural, teniendo como objetivo prioritario llevar su presencia a toda la provincia de acuerdo a los siguientes ejes:

Creación de una unidad de Difusión Cultural y Artística dependiente del Vicerrectorado de Cultura.
Reorientar los programas estacionales hacia alternativas más atractivas de carácter temático, ampliando el marco geográfico de dichos programas estacionales integrando otros encuentros provinciales, con especial interés a la conexión de municipios alejados de los circuitos culturales (Sierra de Cádiz).
Presentación de programas específicos poniendo en valor aspectos singulares de nuestra historia y de nuestra cultura, organizando ciclos de conferencias y exposiciones que abarquen el ámbito provincial.
Puesta en valor del patrimonio documental y bibliográfico de la UCA, y difusión de su contenido a la sociedad, dentro de nuestro proyecto de rehabilitación del edificio de la antigua Escuela de Ingeniería de Cádiz.
Mayor difusión pública de la labor de la Editorial UCA e incremento de su dotación económica.
Marcar la presencia específica de la UCA en las grandes conmemoraciones sociales y culturales como el Quinto Centenario de la vuelta al mundo de Magallanes y Elcano.
Fomento de la producción propia, continuando la labor de la Coral Universitaria y estimulando la creación teatral en todos los campus.
Mejorar para el alumnado y la comunidad universitaria en general, la oferta cultural ya existente (Escuela de Cine, Escuela de Música Moderna y Jazz, Campus Crea, Escuela de Fotografía, Escuela de Danza, Escuela de Flamenco), ofreciendo nuevas actividades (música clásica, cineforum, discoforum).

Los objetivos fundamentales de nuestra política de acción cultural pasan por hacer de su campo de actuación e influencia a todos los municipios de la provincia de Cádiz, e integrar en las actividades culturales a un público más amplio que el estrictamente universitario.

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ACCIÓN CULTURAL

9.9 Conectar con los principales **problemas de la provincia**, y retomar el papel de la Universidad de Cádiz como **motor cultural**. Reorientar los programas estacionales hacia alternativas más atractivas de carácter temático.

9.10 Promover el conocimiento como **herramienta** continua de **transformación** de una sociedad que está en proceso de cambio a través de proyectos.

9.11 Avanzar en la mejora de nuestro **patrimonio histórico** de publicaciones y colecciones donadas a la Universidad. Impulsar la digitalización de estos fondos.

9.12 Priorizar en las convocatorias para la de financiación de proyectos de investigación propios de la Universidad aquellos cuya temática esté centrada en el estudio de

cuestiones sociales y/o económicas del entorno inmediato.

COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

9.13 Respetar el **medio ambiente** y defender la sostenibilidad. Fomentando energías limpias con el uso de **puntos de carga eléctrica gratuitos** de automoción en los cuatro campus.

COMPROMISO CON LA COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

9.14 Establecer redes de colaboración nacionales e internacionales, defendiendo el compromiso con el bien común y el respeto a los **Derechos de la Humanidad**.

9.15 Dar relevancia al **Instituto Pushkin** dentro del VINT, asumiendo la herencia del Aula Hispano-Rusa, ya que ésta coloca a la UCA en una posición privilegiada en las relaciones con la actual Federación Rusa.

POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD



Dirección General de Infraestructuras y Sostenibilidad, DiGIS

Nombrar responsable político de los temas de sostenibilidad en el gobierno de la universidad, impulsando la actual “Oficina de Sostenibilidad”.

Actualizar el documento de “Política Ambiental” de la UCA de 2006.

Planificación

Ampliar y promover el Plan de Promoción de la Sostenibilidad como un plan de acción con visión, objetivos, responsables, recursos y cronograma, que contemple actuaciones ambientales, económicas y sociales en un marco amplio de la sostenibilidad y que aprobará el consejo de gobierno y será ratificado en el claustro. Promover la participación de los distintos estamentos y agentes externos en las acciones de sostenibilidad. Evaluar periódicamente mediante indicadores el seguimiento de la planificación de las acciones desarrolladas.

Formación

Ofrecer formación en transición energética a toda la comunidad universitaria.

Abrir un canal de comunicación y respuesta de sugerencias, quejas, etc. estable en temas socio-ambientales.

Realizar jornadas o actividades prácticas (talleres, juegos, excursiones) con temática socio-ambiental.

Compromisos

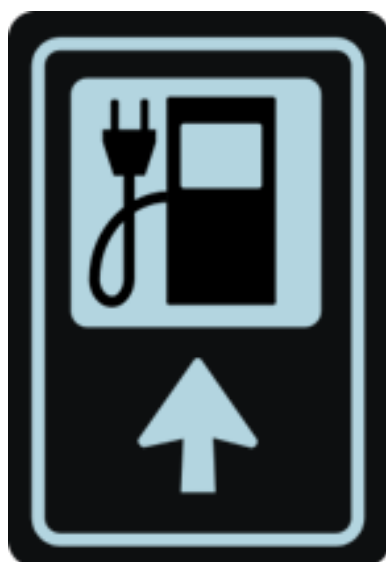
Promover la conciencia del reciclaje, del consumo responsable, del ahorro energético, la reutilización de equipos y componentes electrónicos, el autoconsumo energético, y la colaboración con entidades.

Disponer de puntos de recarga para vehículos eléctricos en todos los centros y campus de la UCA.

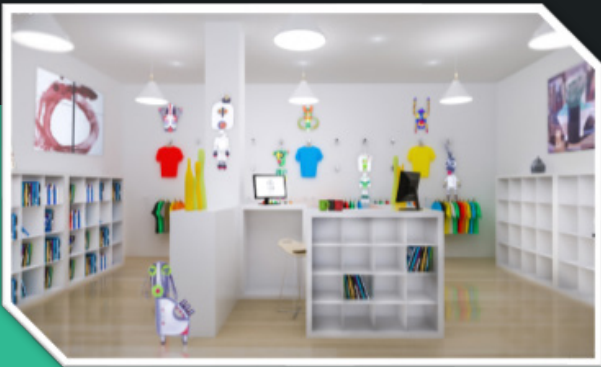
Colocar paneles solares y de otras tecnologías que permitan la generación de energías limpias.

Fomentar a través de la domótica edificios inteligentes que garanticen al máximo el ahorro energético.

Recuperar edificios y espacios vacíos, dándole un nuevo uso sostenible desde el punto de vista social.



#LaTIENDUCA



Diseño ©Paco Cano

Retomaremos el proyecto **#LaTIENDUCA**, no solo como unas tiendas de la **Editorial-UCA merchandising** y de fomento de la marca UCA, sino como una plataforma para el lanzamiento de productos sostenibles, comercio justo de iniciativas emprendedoras de las personas egresadas de la Universidad en la provincia, productos con una componente contemporánea y actual, productos de procedencia próxima al contexto y respetuosos con el medio ambiente.

LATIENDUCA permitirá poner en valor el Fondo Editorial-UCA además de acciones colaborativas con organizaciones de la provincia que trabajen sin ánimo de lucro para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad intelectual o con riesgos de exclusión.

Estos espacios pueden convertirse en oficinas de cultura conjunta UCA-Ayuntamientos, donde las personas se puedan registrar a actividades, se saquen entradas, se informe de conciertos, talleres, charlas, debates o exposiciones.



“

El intraemprendimiento es un término introducido por el investigador Gifford Pinchot en 1985, que consiste en desarrollar una actividad emprendedora en el seno de una organización que ya existe para aportar iniciativas innovadoras orientadas a la reformulación del modelo.

LA UCA SALIENDO DE LA UCA

Extender el Aula de Mayores (AUM) hacia una **Universidad abierta**. Queremos transmitir la sensación de que la Universidad es un terreno de encuentro, “la UCA saliendo de la UCA”. Queremos hacer de la Universidad algo más acogedor y próximo a la juventud o personas de mediana edad que no han tenido posibilidades de acercarse o acceder a la universidad. Apostaremos, en cierto modo, por “desacralizar” la Universidad con la implicación ciudadana, el trabajo interinstitucional y el compromiso.

El concepto de Universidad abierta puede desarrollarse en el proyecto de rehabilitación de la antigua Escuela Superior de Ingeniería en la calle Chile de Cádiz. La ubicación es ideal para el concepto que queremos transmitir “la UCA saliendo de la UCA”, donde podrían ubicarse además de la **AUM**, los Servicios de Acción Cultural, y el **CRAI**. Ello

permitiría que el edificio Andrés Segovia se dedicara exclusivamente a la ubicación de laboratorios y departamentos relacionados con la investigación biomédica.



El CRAI es una apuesta por la creación de la Biblioteca Central, y reubicación de los Servicios Centrales de Biblioteca, Archivo y Publicaciones junto con el conjunto museístico que conforma el patrimonio de la UCA y sus donaciones. También sería un lugar estratégico para las funciones de la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+i)

“

Una Universidad abierta fue propuesta por la iniciativa ciudadana “Plan C” como una forma de acercar la UCA a la sociedad, para romper con la percepción de la misma como un espacio elitista, excluyente y desconectado de la realidad social. Queremos una Universidad abierta a esta provincia de creatividad desbordante, a los que por el fracaso escolar o por cualquier tipo de exclusión no pudieron acceder a ella, con formatos pedagógicos novedosos.

En estos espacios fomentaremos el voluntariado del profesorado jubilado tanto de la Universidad como de Enseñanzas Medias y profesionales para la organización de cursos gratuitos y talleres formativos, charlas, exposiciones y debates sobre los problemas de nuestras ciudades.

Sapere aude
ATRÉVETE A SABER

#10. AVANZAR EN LA AGENDA DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD Y EN LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN.

10.1 Promover los principios de **Gobierno Abierto**: transparencia, participación y rendición de cuentas.

10.2 Extender la **administración digital** a todos los procedimientos y órganos de la Universidad de Cádiz, impulsando medios técnicos eficaces que aseguren y faciliten la identificación electrónica y una adecuada digitalización que elimine el papel y logre la plena disponibilidad de los expedientes, **potenciando la IA** en la automatización de los procedimientos dependientes de la **Secretaría General**.



*Apostaremos por proyectos como el de la Universidad de Alicante, **Smart University**, un modelo de universidad que mejora la calidad de vida haciendo uso intensivo, global, eficiente y sostenible de las Tecnologías de la Información, para interconectar todos los actores, basado en la prestación de servicios digitales que permitan aumentar la calidad de vida de la ciudadanía de la comunidad universitaria, ayudando a convertirla en una universidad mucho más transparente, innovadora, eficiente, ecológica, sostenible y en un referente para la sociedad moderna.*



10.3 Ofrecer MOOC, NOOC, SPOC y otros recursos para poner a disposición de toda la comunidad universitaria y la sociedad, la transferencia de nuestros conocimientos.

10.4 Activar en el seno del **Sistema de Información** de la UCA las iniciativas de la DG de Transparencia a través de una Comisión Técnica, mejorando la información sobre unidades responsables, fuentes, fechas de elaboración, auditorías internas y externas, actas de los órganos de gobierno, autorizaciones o reconocimientos de compatibilidad de las personas que trabajan en la Universidad.

10.5 Crear agenda y asistencia UCA, con **avisos personalizados** y proporción de recursos, así como **espacios virtuales de interconexión** (por estamentos, departamentos, centros...). Potenciar el WhatsApp sobre los Taviras.

10.6 Mejorar la **imagen corporativa de la UCA**, su presencia en **redes sociales** y especialmente la **página Web**.

OPEN GOVERNMENT PARTNERSHIP

El gobierno abierto surge como un nuevo modelo de relación entre los gobernantes, las administraciones y la sociedad, del que las universidades no deben permanecer al margen.

El concepto de gobierno abierto considera a los ciudadanos co-responsables de la evaluación, definición, diseño y desarrollo de los servicios que las administraciones públicas les prestan, y les da el poder de solucionar los problemas.

La postura habitual de los gobiernos ha sido la de salvaguardar los datos, las informaciones y el conocimiento que les sirven de base para la toma de decisiones. En este celo protector se han volcado grandes esfuerzos, y en muchos casos hasta hace poco tiempo, no se había planteado qué ocurriría si en lugar de ocultar los abriesen, los hiciesen de dominio público, y dejasen interactuar con ellos a los ciudadanos.

CRUE “Hacia una Universidad Abierta”



*Explorar la creación de un **Canal de Televisión Universitaria**, con espacios de divulgación de la cultura científica y de promoción de los estudios impartidos por la UCA. En una primera fase se colaborará con las televisiones locales existentes en la provincia de Cádiz.*



Mejorar la interacción de la UCA con su entorno, enriqueciendo la oferta de servicios y actividades hacia los grupos de interés.

Perfeccionar los canales de comunicación y participación de los grupos de interés en la vida universitaria.

Consolidar la imagen corporativa única y el concepto de marca UCA, con una visión más dinámica y potenciando nuestras singularidades.

Objetivos estratégicos 10 y 11 II Plan Estratégico UCA





PROGRAMA PDI

A. Personal Docente e Investigador

1. Consolidar la plantilla docente e investigadora a partir de una relación de puestos de trabajo actualizada.
2. Crear un espacio de confianza en el profesorado interino en relación con su estabilización y promoción.
3. Ofrecer recursos a la innovación y formación docente, incluyendo propuestas que faciliten la internacionalización de nuestras titulaciones.
4. Incrementar la calidad de nuestro capital humano estableciendo planes específicos encaminados a la atracción, retención y consideración del talento investigador.
5. Reducir la burocracia de la gestión docente e investigadora a través de la mejora de los sistemas internos de información.



A.1 CONSOLIDAR LA PLANTILLA DOCENTE E INVESTIGADORA A PARTIR DE UNA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ACTUALIZADA.

A.1.1 Establecer un **Plan Estratégico de Plantilla** y una política de dotación de plazas de acuerdo a las necesidades de cada área de conocimiento, **actualizando la relación de puestos de trabajo**, que defina la estructura de los departamentos y la evolución de la plantilla.

A.1.2 Promover ante la Junta de Andalucía, junto con el resto de las Universidades andaluzas, **un nuevo modelo de financiación**, tantas veces prometido, que permita el desarrollo de una carrera profesional digna, eliminando el acceso precario y mejorando las condiciones laborales

A.1.3 Garantizar la **interlocución** directa por parte del Rector y del Vicerrector de Profesorado ante docentes, sus representantes y Decanatos o Direcciones de centros y Departamentos, con una comunicación más fluida y accesible.

A.1.4 Establecer un **Plan de Contingencias** para la formación del futuro PDI en aquellas áreas que van a necesitar **reemplazo de personal** en un plazo medio de tiempo, para evitar que cuando llegue el momento no contemos con personal preparado y formado para cubrir dichas necesidades. Consideramos prioritarias las convocatorias de **becas de investigación y de formación del profesorado**, evitando el uso indiscriminado de la figura del profesorado sustituto.

A.1.5 Identificar áreas deficitarias para la promoción activa de un modelo de **captación y retención de talento**, así como la oferta de profesorado visitante de otras universidades, especialmente en áreas necesitadas a través de la creación de redes internacionales, comisiones de servicio, o becas de “inserción” para quienes acaban de egresar.

A.1.6 Reforzar el programa de **contratos pre-doctorales** de la Universidad para cubrir el periodo de formación investigadora del alumnado e impulsar el programa de becas puente propias hasta la consecución de un contrato posdoctoral.

A.1.7 Evaluar el reconocimiento de la gestión de los profesores, así como de las actividades de innovación. Planificar y revisar la dedicación del profesorado a la tutorización de los TFG y TFM.

A.1.8 Impulsar **acciones positivas** de estabilización y contratación en áreas deficitarias, especialmente en **Ciencias de la Salud**.

PROFESORADO EMÉRITOS

La regulación de esta figura es competencia de la Universidad, por lo que posee un régimen diverso en cada institución universitaria. Dentro de los límites que permita la normativa vigente, proponemos dignificar esta figura adecuadamente para la Universidad de Cádiz, dado el capital de conocimientos y experiencia de quienes se encuentren en la referida situación, así como clarificar sus derechos y competencias.

PROFESORADO SUSTITUTOS INTERINOS

La figura de contratación del Profesorado Sustituto Interino (PSI) ha supuesto, de facto, la principal forma de acceder a la carrera académica en las universidades andaluzas, pero en una proporción más grande aún en la Universidad de Cádiz. Esta figura, a la que la Administración Andaluza no quiere reconocer el hecho de que su actividad no es solo docente, percibe unas retribuciones muy inferiores a las de otros compañeros y compañeras con la misma dedicación docente. La Universidad de Cádiz debe plantar cara a la realidad de estas desigualdades solicitando de la Junta de Andalucía una mejora considerable del **Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía** (2008) que se concrete en una **subida salarial** negociada con los sindica-

tos en la **Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del convenio colectivo (CIVEA)** a través de la cláusula de variabilidad normativa.

La realidad durante diez años ha sido que el PSI, más allá de sustituir, han constituido un abaratamiento de los recursos humanos de la Universidad de Cádiz. El número de PSI se mantiene, incluso crece ligeramente con el equipo actual, a pesar de que progresivamente el PSI han ido pasando de impartir 24 créditos anuales a impartir 30. La plantilla es cada vez más precaria, ya que crece el profesorado temporal y peor pagado.

Será una obligación luchar desde nuestra candidatura, si es elegida, por la mejora del colectivo de PSI, no solo a nivel salarial en la CIVEA, sino desde nuestra propia Universidad, contra situaciones de desprotección que se han vivido, algunas tan llamativas como la concentración de créditos en un semestre en bajas por maternidad/paternidad, despidos o ceses de la contratación en verano, además de la variabilidad de adscripciones a campus o responsabilidades que no le son propias.

PROFESORADO ASOCIADOS

El profesorado asociado es un vínculo esencial en algunas áreas de conocimiento con la empresa y la industria, que debemos de cuidar. El profesorado asociado responde a un docente más ligado a lo profesional, a la figura del mentor. Pero para ello se debe garantizar que imparta las materias que encajan en su perfil. Aspiramos a una nueva RPT que contemple un porcentaje de la docencia encargada a estos profesores de forma estable.

El profesorado asociado ante las restricciones presupuestarias se ha visto afectados, en algunos casos a minorización de sus contratos, y en otros a abandonar nuestra universidad después de muchos años de docencia. Muchos de este profesorado tienen el doctorado e incluso en algunos casos acreditación a figuras laborales estables. Algunas universidades han creado planes de promoción para el profesorado asociado y creemos que es el momento de afianzar su vínculo con la institución para quien así lo desee. Y de dignificar la figura, con su esta-

bilidad en la RPT de esas áreas específicas en cuya docencia juegan un papel clave de actualización de conocimientos.

PROFESORADO CON VINCULACIÓN PERMANENTE NO DOCTORES

Queremos impulsar la lectura de tesis doctorales para el profesorado no doctor, promoviendo planes específicos de ayuda para la publicación de resultados en revistas de acceso abierto, así como incluir en el PDA una reducción de créditos para aquellos que estén realizando la tesis doctoral.

A.2 CREAR UN ESPACIO DE CONFIANZA EN EL PROFESORADO INTERINO EN RELACIÓN CON SU ESTABILIZACIÓN Y PROMOCIÓN.

A.2.1 Estabilizar al profesorado con contratos precarios, con una política **transparente** de personal docente e investigador, a través de un **Plan de Viabilidad** consensuado con los Departamentos, que responda a las necesidades definidas en el Plan Estratégico de Plantilla y en consonancia con el Acuerdo sobre el Plan de Estabilización del Profesorado Ayudante Doctor de las Universidades Públicas de Andalucía.

A.2.2 Favorecer la estabilidad del actual **profesorado sustituto** y planificar el proceso de contratación en tiempo y en forma, antes de que comience el curso.

Y regular de oficio los primeros trienios y revisar el cálculo de estos trienios para profesores a TP.

A.2.3 Aplicar el Artículo 19.3.b) del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía sobre **Promoción y Carrera Académica**. Por ello, quienes obtengan la acreditación para profesor titular de universidad y soliciten la dotación de una plaza de esta categoría, adaptarán su con-

trato a uno de profesor contratado doctor.

A.2.4 Evaluar las actividades docentes, investigadoras y de gestión en el **Plan de Dedicación Académica (PDA)** del profesorado interino, así como su acceso al Doctorado. Evitar la desprotección del PSI (créditos excesivos, traslado entre campus), eliminando progresivamente la figura del PSI a TP.

A.2.5 Considerar el **profesorado asociado** a tiempo parcial como el adecuado vínculo conductor entre la Universidad y la Empresa y estudiar las mejoras en sus condiciones de estabilidad en la contratación, especialmente en aquellas áreas de conocimiento donde su participación es necesaria.

A.2.6 Reformar con la participación de los órganos de representación, los **baremos** de contratación por **ramas del conocimiento**. Y hacer públicos los **criterios de afinidad de las bolsas de contratación**, así como los de los **perfiles de las plazas**, de acuerdo a las singularidades de cada área de conocimiento. Consideramos necesaria la transparencia en las contrataciones así como la agilidad de los procesos con el aumento de los recursos para el Servicio de Personal.

A.2.7 Velar por el cumplimiento de buenas prácticas en la asignación de la docencia para que aquellas figuras más vulnerables no sufran **situaciones de indefensión** y asuman responsabilidades impropias.

A.2.8 Potenciar la formación que permita el mejor desarrollo del futuro profesional del **personal docente e investigador en formación**, en la línea del Estatuto del Personal Investigador en Formación. Evitar no interrumpir la carrera investigadora de los **nuevos doctores** con un apoyo personalizado desde el Vicerrectorado de Política Científica y Tecnológica.

A.2.9 Explorar vías para **equiparar complementos retributivos** (quinquenos y sexenios) para **todo** el profesorado contratado laboral, incluidas las figuras más precarias (PSI, PAD, P. Asociado).

A.2.10 Proponer **complementos específi-**

cos para el Profesorado Interino Doctor tal como se establecen en otras Universidades Andaluzas.

A.2.11 Reconocer los **perfiles técnicos** de cada área de conocimiento en la evaluación de los méritos de las **bolsas de trabajo**.

A.2.12 Plantear la cláusula de variabilidad normativa a través del **CIVEA** para una **subida salarial del PSI**, o en su caso, abrir el Convenio para su renegociación.

A.2.13 Estabilizar al actual personal investigador de **becas de excelencia** a través del Plan Propio en plazas de Ayudante Doctor.

A.2.14 Mantener el reconocimiento de aquellas actividades que supongan un **descuento de créditos** en el curso siguiente cuando se cambie de área o de departamento, como ocurre en parte del PSI.

A.2.15 Favorecer por el Rector en los foros andaluces la **modificación de la LAU** para la promoción laboral vía acreditación como PCD (pasar de PAD a PCD, tal como se realiza en otras universidades como la de Extremadura).

A.3 OFRECER RECURSOS A LA INNOVACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE, INCLUYENDO PROPUESTAS QUE FACILITEN LA INTERNACIONALIZACIÓN DE NUESTRAS TITULACIONES.

A.3.1 Ofrecer recursos para trabajar en un horizonte de mayor oferta de **asignaturas impartidas en inglés** en todas las titulaciones de grado y de máster. Mayor apoyo a los centros en la firma e implementación de los acuerdos bilaterales internacionales.

A.3.2 Mejorar el **plan de formación para**

el profesorado voluntario que se acoja a asignaturas en inglés y a la realización de cursos de idiomas, aumentando progresivamente hasta un 50% los créditos bilingües de docencia y la tutela de los TFGs y TFM.



Daremos un reconocimiento efectivo y automático de hasta un 50% adicional a las asignaturas impartidas en lengua extranjera. El reto de la internacionalización tiene como problema fundamental la necesidad de formación tanto metodológica como lingüística. Dicha formación consume mucho tiempo en el caso del profesorado no nativo y es difícil de compaginar con otro tipo de labores como investigación y gestión. Es por ello que el profesorado más joven, inmerso en procesos de acreditación y promoción, no se siente motivado a participar en este tipo de actuaciones, y el profesorado sénior escasamente participa en cursos que tienen por lo general mayor proyección y presencia de jóvenes. De ahí que el proceso de internacionalización esté resultando excesivamente lento en nuestra Universidad.

La definición de la oferta de asignaturas, con la participación de las subcomisiones de Relaciones Internacionales, es muy importante para los posteriores acuerdos de aprendizaje, “Learning Agreement”, permitiendo definir las asignaturas a incluir en la solicitud de movilidades y fijar, de antemano, los cuadros de reconocimiento en los acuerdos de aprendizaje, evitando improvisaciones y situaciones incómodas para el alumnado y para la organización de los Centros.

A.3.3 Integrar en un Vicerrectorado de Internacionalización (VINT) todas las actuales estructuras para una mayor coordinación del compromiso institucional del II PEUCA. La creación de este Vicerrectorado viene a responder a la necesidad de contar con una herramienta organizativa, clara, eficiente, eficaz y transversal.

A.3.4 Integrar las tres aulas universitarias actuales dentro de la estructura del Vicerrectorado de Internacionalización, estableciéndose áreas diferenciadas en la Oficina de Internacionalización, para atender a las distintas zonas geográficas, evitando así los problemas de descoordinación.

A.3.5 Apoyar los programas de doctorados internacionales, prestando especial atención, al apoyo de la política de cotutelas de tesis doctorales, agilizando los trámites y clarificando el proceso administrativo.

A.3.6 Renovar las estructuras de la Comisión de Relaciones Internacionales, y las correspondientes subcomisiones. Es muy importante que la **oferta de movilidad cuente con la participación** activa de las subcomisiones **de cada centro**, realizando una oferta ajustada a las necesidades de cada Facultad o Escuela.

A.3.7 Reforzar la labor proactiva de Innovación Docente, analizando la docencia que se imparte en los centros y proponiendo las mejoras metodológicas y de recursos adecuadas.

A.3.8 Mejorar los recursos y el apoyo técnico a la enseñanza virtual ya que la oferta formativa on line puede jugar un papel relevante en la formación de personas que están desarrollando una actividad laboral incompatible con la enseñanza presencial.

A.3.9 Potenciar y considerar el uso de metodologías emergentes en educación (e.g. aprendizaje basado en proyectos, aula invertida, método del caso, social media, gamificación).

A.3.10 Crear una comunidad en red de “docentes para docentes”, donde compartir material, recursos e ideas.

POLÍTICA DE INTERNACIONALIZACIÓN

Una posición ética

Considerar la estrategia de internacionalización como una contribución al progreso humano, el desarrollo sostenible y la solidaridad entre pueblos y culturas en un marco de crecimiento personal y colectivo.

Un objetivo, nuestro alumnado

Mejorar a través de las políticas de internacionalización la formación de nuestros estudiantes y el desarrollo de competencias internacionales, para ello consideramos claves dos estrategias: la política lingüística como herramienta esencial y las facilidades para la movilidad.

Poner especial énfasis en la calidad de la movilidad desde el punto de vista de la atención tutorial y el proceso de acogida en las Universidades.

Internacionalización de la Universidad

Fomentar un proceso paulatino de internacionalización que vaya calando en toda la comunidad universitaria, con un programa flexible y adaptado a cada centro, servicio, departamento o grupo de investigación.

Incentivar y apoyar al personal docente que participen en enseñanza bilingüe.

Promover la excelencia a través de la internacionalización de programas de máster y doctorado.

Facilitar al profesorado la búsqueda de estancias en Universidades extranjeras.

Sensibilizar al personal de administración y servicios de los beneficios de la internacionalización de la Universidad.

Visibilidad internacional

Potenciar las estructuras administrativas de la política de internacionalización a través de un Vicerrectorado.

Fortalecer institucionalmente una relación eficaz con Universidades europeas.

Promover las relaciones con las Universidades Iberoamericanas en el marco de la AUIP.

Incrementar la presencia en los medios de comunicación y las redes sociales internacionales.

POLÍTICA LINGÜÍSTICA

Objetivo clave de la Internacionalización

Se incorpora a la estructura del VINT, con una Dirección General. Esta Dirección General se responsabilizará de los programas de bilingüismo para toda la Universidad, así como de las estrategias que ayuden a incorporar el bilingüismo a las titulaciones de la UCA. Promoverá la expansión del enfoque AICLE a todas las titulaciones de la UCA, para mejorar las competencias del alumnado en el aprendizaje y uso de lenguas extranjeras, en un entorno específico vinculado al lenguaje técnico y profesional de cada disciplina.

Asumirá el reto de incorporar a esta política lingüística, de manera progresiva, al PDI, para que vayan incorporando estrategias y experiencias plurilingües en sus asignaturas, se promoverán reconocimientos docentes al PDI que implanten estos enfoques.

Respecto al PAS, se motivará para que se incorporen a esta estrategia institucional, distinguiendo como mérito, a todos los efectos, a quienes tienen capacidades plurilingües. Tendrán prioridad al elegir destino en puestos de atención directa del alumnado, como conserjerías y secretarías, a fin de facilitar la comunicación con el alumnado de intercambio.

Se coordinarán estas medidas con los representantes sindicales tanto del PDI como del PAS, a fin de articular estos reconocimientos docentes y distinciones en los méritos, a los efectos oportunos.

La Dirección General de Política Lingüística ostentará la dirección del CSLM.

Centro Superior de Lenguas Modernas

Una de las principales herramientas de internacionalización de la UCA debe ser el CSLM. Este centro se incorporará a la estructura de la Universidad, no solo su dirección, para que esté coordinado con el resto de estrategias de internacionalización que desarrollará el VINT.

El papel que el CSLM desarrolla, junto con la Internacionalización en casa, será muy importante para que el alumnado, que no pueda aprovechar la oportunidad de una movilidad, adquiera las debidas competencias y capacidades de internacionalización.

INTERNATIONALIZATION AT HOME Internacionalización en Casa (IeC)

Tradicionalmente los procesos de internacionalización se han vinculado, prácticamente en exclusiva, con la movilidad del personal universitario, pero la realidad demuestra que solo una pequeña minoría del alumnado lleva a cabo con éxito esta movilidad. Sólo el plan de estudios puede proporcionar a quien se gradúa las competencias interculturales e internacionales necesarias. Por lo tanto, hay que clarificar cuál es el papel del plan de estudios como herramienta para conseguirlo: competencias internacionales e interculturales, circulación y aprovechamiento compartido del conocimiento, desarrollo de campus transnacionales, titulaciones internacionales conjuntas o múltiples, que maximicen el intercambio de experiencias y buenas prácticas y potencien los procesos de internacionalización en casa (IeC). La integración y convivencia, del alumnado de intercambio, PDI y PAS visitante, con la comunidad universitaria de la UCA es una oportunidad de internacionalizarse en casa que no se puede desaprovechar.



*En la Cumbre Social de Gotemburgo de noviembre de 2017, los dirigentes de la Unión expusieron su visión para que Europa aprovechara todo el potencial de la educación y la cultura a fin de crear resiliencia en la población activa, así como alcanzar la justicia social, una ciudadanía activa y una experiencia de la identidad europea en toda su diversidad. Apoyar la creación de las **Universidades Europeas** contribuirá a este objetivo, reuniendo a una nueva generación de europeos capaces de cooperar y trabajar en el seno de las diferentes culturas europeas y mundiales, en diferentes idiomas y a través de fronteras, sectores y disciplinas académicas.*

Fondo: 30 millones €

A.3.11 Apostar por las Alianzas para el Conocimiento en el marco del proyecto **Universidades Europeas**, tal como contempla el Programa Erasmus+ que generen recursos para la formación, la incorporación de talento y la internacionalización de la UCA. Con un enfoque basado en el desafío donde estudiantes, académicos y académicas, y socios externos pueden cooperar en equipos interdisciplinarios para abordar los mayores problemas que afronta Europa en la actualidad.

A.3.12 Avanzar en la senda de la Comisión Europea para lograr un **Espacio Europeo de Educación** que aborde las competencias clave para el aprendizaje permanente, las capacidades digitales, los valores comunes y la educación inclusiva.

A.4 INCREMENTAR LA CALIDAD DE NUESTRO CAPITAL HUMANO ESTABLECIENDO PLANES ESPECÍFICOS ENCAMINADOS A LA ATRACCIÓN, RETENCIÓN Y CONSIDERACIÓN DEL TALENTO INVESTIGADOR.

A.4.1 Diseñar una carrera científica para nuestro PDI que será respaldada por medidas concretas incluidas en el Plan Propio de Investigación.

A.4.2 Aumentar los fondos a la movilidad del Plan Propio y facilitando su sustitución en sus actividades docentes, con especial atención a los profesores en proceso de acreditación de sus plazas.

A.4.3 Facilitar el tránsito hacia la consecución de los sexenios mediante reducción de créditos docentes (a 192 horas), durante un periodo de tres años, cuando se acredite el 50% de los méritos requeridos para su obtención de acuerdo a los criterios CNEAI de cada rama del conocimiento.

A.4.4 Atraer talento investigador mediante medidas específicas de apoyo a la incorporación de investigadores provenientes de programas de excelencia, garantizando la integración en la plantilla de la UCA de aquellos investigadores que acrediten su calidad científica durante su permanencia en nuestra Universidad.

A.4.5 Estabilizar PSI que demuestre su calidad científica, incorporando a la plantilla de la UCA a todos aquellos que logren la acreditación de Profesor Titular de Universidad.

A.4.6 Reconocer el talento de nuestros investigadores senior otorgando menciones honoríficas a aquellos que alcancen los 6 sexenios de investigación, e incorporando medidas específicas dentro del Plan Propio para potenciar la actividad de los grupos de investigación con una reconocida trayectoria de financiación externa.

A.4.7 Reconocer la actividad de nuestros investigadores en comisiones externas de evaluaciones o ponencias para desarrollo de políticas científicas, mediante medidas específicas entre las que se incluirá una reducción de su actividad docente.

A.4.8 Promover la implicación de nuestro PDI en la dirección de Tesis Doctorales de calidad, incrementando el reconocimiento del profesorado implicado en la dirección de Tesis Doctorales y en los programas de las Escuelas Doctorales.

DOTAR DE NUEVAS HERRAMIENTAS DE APOYO

A.4.9 Rediseñar el Plan Propio de Investigación, integrando transferencia e Innovación, dotándolo de criterios amplios, claros y bien definidos que permita **acompañar y no estorbar** las iniciativas de nuestros investigadores, flexibilizando las normativas y minimizando la burocracia.

A.4.10 Considerar las peculiaridades de las ramas de conocimiento de nuestra Universidad, considerando esta **diferenciación** en todas las medidas de apoyo y gestión de la

actividad investigadora.

A.4.11 Apoyar al personal investigador en su promoción mediante la creación de una oficina que asesore las peticiones de sexenios y acreditaciones.

A.4.12 Crear una oficina dedicada a la petición y gestión de proyectos, dotándola de una nueva figura denominada **“gestor de proyectos”** que sirva de enlace entre el investigador y las diferentes unidades de gestión de la UCA.

A.4.13 Crear un órgano asesor a la gestión de la investigación en la Universidad de

Cádiz en el que se encuentren representados **todos los grupos de investigación**, incluyendo a los grupos PAIDI y a los equipos investigadores de los proyectos.

A.4.14 Promover las áreas deficitarias y emergentes en investigación, diseñando un programa específico para su promoción que incluya la financiación de proyectos emergentes y ayudas para la publicación de sus resultados.



La atracción de talento investigador es importante para promover el liderazgo científico de nuestra Universidad, pero también es fundamental la retención y reconocimiento del talento investigador de nuestro propio PDI. Es importante establecer medidas específicas que reconozcan su valía y favorezcan su promoción dentro de nuestra estructura académica.

Crearemos un programa específico de fomento de la capacidad investigadora para áreas deficitarias, orientado a fomentar la colaboración con investigadores de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional: estancias en sus centros de trabajo, financiación de estancias de estos investigadores en la UCA o codirección de tesis doctorales.

A.4.15 Incrementar la calidad de nuestros recursos materiales estableciendo medidas específicas para garantizar el funcionamiento adecuado de los **Servicios Centrales de Investigación**.

A.4.16 Mejorar las infraestructuras de **apoyo bibliográfico** y fomentar la publicación de libre acceso, atendiendo desde el Plan Propio a los gastos de publicación. Impulsar licencias Campus para los paquetes **software** más solicitados (MATLAB).

A.4.17 Crear un **servicio de traducción/revisión**, a la lengua inglesa, de los artículos científicos que favorezca la publicación de los resultados científicos de nuestros investigadores en revistas indexadas.

TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN

A.4.18 Definir, de forma participativa, temáticas en las que la Universidad decida poner de manifiesto su compromiso social, realizando convocatorias vertebradoras de **proyectos interdisciplinares** en estas temáticas.

A.4.19 Mantener y fomentar la transferencia de conocimiento en torno al tejido empresarial próximo a nuestra Universidad (aeroespacial, vitivinícola, marítimo, textil...).

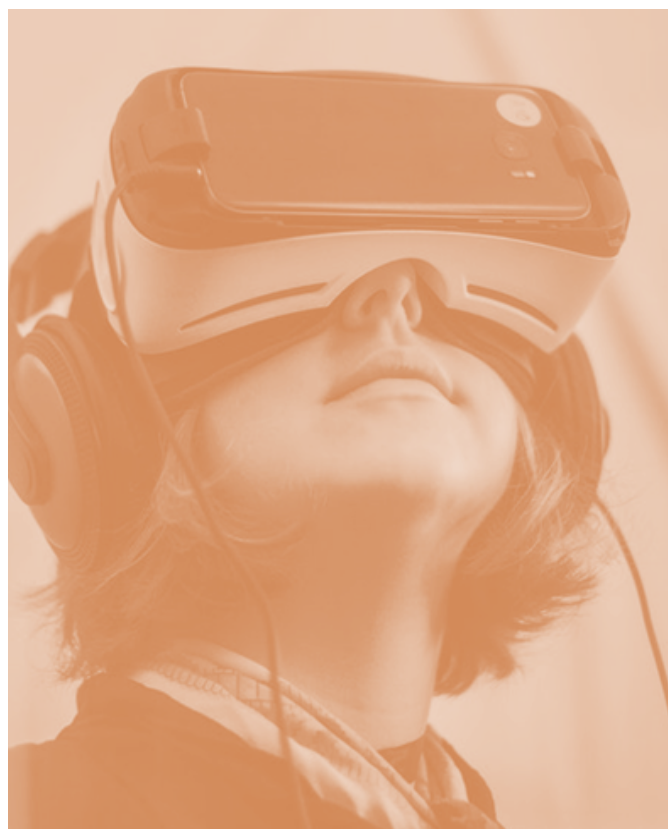
A.4.20 Potenciar las **cátedras de empresas** y otras colaboraciones como impulsoras de la realización de Tesis Industriales.

A.4.21 Incentivar a los investigadores a la petición de **contratos OTRI**, minimizando los costes indirectos, flexibilizando su tramitación e incluyendo reconocimiento de los contratos por otros aspectos independientes de su cuantía económica (calidad, interés para la sociedad, o de proyección de la Institución).

A.4.22 Potenciar la **oficina de Patentes**, desarrollando una política efectiva que incremente la proporción de las patentes UCA en explotación.

A.4.23 Potenciar la **Unidad de Cultura Científica** de la Universidad promoviendo la divulgación de nuestra actividad científica a la sociedad, con especial énfasis hacia nuestro entorno más próximo.

A.4.24 Crear el “**Museo de las Ciencias de la Universidad de Cádiz**”, un espacio para la divulgación de las ciencias experimentales, sociales y humanísticas, utilizando como eje el conocimiento generado por la Universidad y su integración en el entorno. Para su creación, se buscará el apoyo de las



instituciones públicas.

A.5 REDUCIR LA BUROCRACIA DE LA GESTIÓN DOCENTE E INVESTIGADORA A TRAVÉS DE LA MEJORA DE LOS SISTEMAS INTERNOS DE INFORMACIÓN.

A.5.1 Realizar las modificaciones correspondientes para que todo lo relativo a los miembros de la UCA, dependiente de **Secretaría General** y otras unidades, sea accesi-

ble a la comunidad universitaria, con pleno respeto a la normativa sobre protección de datos, **evitando la reiteración de sus peticiones de información.**

A.5.2 Generar **estructuras centrales de gestión académica** como herramientas para los centros que faciliten la gestión de calendarios, horarios, convocatorias, llamamientos especiales, convenios, cursos, o BAU.

A.5.3 Clarificar las **interlocuciones** entre el profesorado encargado de gestión (dirección, docencia, investigación, transferencia, etc.) con el personal de administración, facilitando la resolución de los procesos por el **contacto directo** entre los responsables.

A.5.4 Facilitar a las personas responsables de la coordinación de títulos la elaboración de los **autoinformes** volcando directamente la información de la Unidad de Calidad y



máster y doctorados de la UCA por parte de la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA) de la Agencia Andaluza del Conocimiento.

A.5.7 Apoyar a los centros para la certificación de los Sistemas de Garantía de la Calidad implantados: **Programa IMPLANTA** de Certificación.



La universidad es la institución destinada a la enseñanza superior que concede los grados académicos. La universidad es lo que son sus títulos. La calidad de un título es un concepto poliédrico que depende de muchos factores y tiene su base en la cualificación del profesorado y en la planificación de las enseñanzas, no es la suma de indicadores, es comprender el porqué de los mismos, analizar si se pueden mejorar, y poner los medios para ello.

Evaluación.

A.5.5 Potenciar y prestar **apoyo** al profesorado para la evaluación de la actividad docente: **Programa DOCENTIA.**

A.5.6 Seguir prestando **apoyo** para la **verificación, modificación, seguimiento y renovación de la acreditación** de grados,





PROGRAMA ESTUDIANTES

B. Estudiantes

1. Impulsar la Oficina del estudiante (“ventanilla única”).
2. Crear la Casa del estudiante.
3. Fomentar la movilidad nacional e internacional y el bilingüismo.
4. Reforzar la ayuda y el asesoramiento a la inserción laboral y el emprendimiento.
5. Fortalecer la relación con quienes egresan de la Universidad.



B.1 IMPULSAR LA OFICINA DEL ESTUDIANTE (“VENTANILLA ÚNICA”).

B.1.1 Ofrecer un servicio de **atención integral** a estudiantes, nacionales e internacionales.

B.1.2 Centralizar en una **ventanilla única** tanto la información como la realización de trámites del alumnado.

B.1.3 Potenciar la escucha y atención a las necesidades y demandas del alumnado, mejorando los mecanismos que les permiten expresar estas necesidades y demandas, centralizando los trámites y ofreciendo **mediación en la resolución de conflictos**.

B.1.4 Mejorar el **asesoramiento** tanto a las Delegaciones de Estudiantes y sus representantes, como a las asociaciones universita-

rias en lo relativo a la gestión universitaria, además de potenciar su formación en los temas relativos a la legislación universitaria y a la solución de los problemas que puedan generarse en relación con la docencia.

B.1.5 Facilitar la **orientación psicológica y pedagógica** al profesorado y estudiantes para la plena inclusión de todo el alumnado.

B.1.6 Mejorar la atención a las **necesidades específicas** de apoyo, asesoramiento y adaptación que se requieran.

B.1.7 Desarrollar programas y acciones específicas en coordinación con la Delegación del Rector de Políticas de **Igualdad e Inclusión**.

ESTUDIANTES, RAZÓN DE SER DE LA UNIVERSIDAD: 14 PUNTOS DE ACTUACIÓN DIRECTA – I

1. Mejorar el acceso a los centros universitarios y facilitar la movilidad entre los Campus, a través de alternativas ecológicas y sostenibles.
2. Diseñar un plan de inversiones para la mejora y el adecuado mantenimiento de las infraestructuras e instalaciones de los centros universitarios.
3. Modernizar las instalaciones docentes, dotándolas de un mobiliario y equipamiento (material informático, tomas de luz, climatizadores, red WiFi...) acordes a las necesidades del alumnado actual.
4. Suprimir las barreras en las infraestructuras universitarias, para la promoción de la accesibilidad y la mejora de la calidad de vida y la autonomía de las personas con discapacidad y movilidad reducida.
5. Convocar una mesa de participación para una reforma de consenso de los principales reglamentos que les conciernen, en especial, los de Evaluación, Permanencia, Admisión y matriculación, o TFG y TFM.
6. Mejorar los canales de información para que el alumnado puedan poner de manifiesto los problemas relativos a la docencia, además de revisar el actual mecanismo del BAU.
7. Fomentar la institucionalización en cada centro de reuniones, periódicas o extraordinarias, entre los equipos de dirección y los delegados de centro y curso, con el fin de analizar, debatir y resolver cuestiones que afecten a la docencia, como parte del SGC del centro.

ESTUDIANTES, RAZÓN DE SER DE LA UNIVERSIDAD: 14 PUNTOS DE ACTUACIÓN DIRECTA - II

8. Desarrollar y mejorar los sistemas de auditorías internas, incentivando la directa participación de todos los estamentos implicados en el proceso.
9. Crear un protocolo de actuación conjunta entre el Vicerrectorado de Profesorado, Defensoría Universitaria y la Inspección General de Servicios que permita la detección de incidencias y la pronta reacción frente a las mismas.
10. Desarrollar un Plan de Información sobre los procedimientos de evaluación que favorezca la participación y su seguimiento.
11. Mejorar los horarios actuales, para evitar horarios fraccionados y la falta de coordinación en títulos impartidos en más de un centro.
12. Tender a dobles títulos con grupo propio.
13. Poner en marcha la generalización de la ficha 1B en posgrados, buscando armonizar programas y sistemas de evaluación, como documento esencial en el contrato que cursamos cada año con el alumnado.
14. Abordar la problemática surgida con los TFG y TFM: buscar fórmulas más participativas en la elección de los temas, que permitan sinergias entre el profesorado que tutoriza y estudiantes; fomentar su realización en colaboración con Empresas e Instituciones; establecer un protocolo para combatir el plagio; establecer procesos menos burocráticos y más ágiles en su tramitación y evaluación.

B.2 CREACIÓN DE LA CASA DEL ESTUDIANTE.

B.2.1 Crear un espacio en el que poder desarrollar **actividades académicas y de ocio**, reservado y autogestionado por el alumnado, bajo la tutela del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo.

B.2.2 Habilitar el **Edificio Bolívar de Cádiz** para dicha función, dotándolo de espacios para actividades académicas (salas de estudio y trabajo, dependencias para los órganos de representación estudiantil...) y de ocio (lugares de descanso, de comida, así como otras actividades de tipo lúdico).

B.2.3 Estudiar la creación de **espacios similares en los Campus de Jerez y Algeciras**, pues todo el alumnado, con independencia del Campus en que cursen sus estudios, han de tener los mismos derechos.



B.2.4 Dotar esta Casa del Estudiante de un **reglamento** que regulará el buen uso de las instalaciones así como su funcionamiento.

VIDA UNIVERSITARIA

Fomentar las actividades de acogida que favorezcan la integración de estudiantes nacionales e internacionales, así como investigadores visitantes, entre otras medidas, instituyendo un acto especial de acogida para el nuevo alumnado.

Elaborar, en colaboración con estudiantes, un programa anual de actividades culturales y deportivas. Dinamizar espacios de debate en el seno de la Universidad y promover la cultura conectada a la provincia de Cádiz a través de la búsqueda de sinergias e interacción con las instituciones públicas o privadas que operan en el territorio.

Organizar una Exposición anual e itinerante de las obras artísticas del alumnado (pintura, escultura, fotografía, textil, diseño,...).

Fomentar la vida universitaria entre campus con la realización de actividades multidisciplinares periódicas, con iniciativas como el Banco de Tiempo para facilitar la cooperación entre estudiantes. Pondremos en marcha un espacio virtual "la cafetería", como punto online de reunión.

Estimular el voluntariado y el comportamiento ético, promoviendo un compromiso con la cooperación, la igualdad y el respeto a la diversidad.

Fomentar el asociacionismo, tanto de carácter cultural, deportivo, como conservacionista.

Promover una alimentación saludable a través de los convenios con los servicios concesionados de hostelería de los centros.

INTERNACIONALIZACIÓN DEL ALUMNADO

El Vicerrectorado de Internacionalización define una nueva estructura que facilitará la realización de movilidades de estudiantes, desde cualquier área geográfica, con una única "ventanilla" para todos los trámites administrativos.

La oferta de movilidad quedará integrada, resolviendo la actual diversidad de ofertas desde las distintas aulas universitarias, evitando así dificultades en la selección y tramitación de las mismas.

La creación de una base de datos única, con todas las movilidades, y un único punto de acceso e información a las mismas, mejorará la simplificación y eficiencia de los procesos, dando un servicio eficaz de atención, a la movilidad para la comunidad universitaria.

Se creará el Centro de Acogida, "Welcome Center", para recibir a al alumnado extranjero, procedentes de todos los programas y proyectos. Este centro ayudará a preparar una oferta concertada con entidades públicas y privadas, de alojamientos para PDI, PAS y Estudiantes visitantes, controlando que la oferta reúna los mínimos estándares de calidad y servicios, creando, mediante acuerdos con cada entidad, una base de datos de oferta de alojamientos sugeridos por el Centro de Acogida. Este centro organizará los actos de bienvenida, atendiendo a visitantes, no solo el día del acto de bienvenida, sino también durante toda la estancia, para asistir a los visitantes en situaciones médicas y/o de extranjería, asesorándoles en cada caso de la mejor manera posible y concertando acuerdos de colaboración con aseguradoras y bufetes de abogados cercanos a cada CAMPUS, que pudieran atender a visitantes que requiriesen asesoramiento Legal. En todos los casos se presentarán las opciones concertadas y será quien nos visita quién decida lo que estime oportuno, sin más intervención del Centro de Acogida, que se limitará a facilitar opciones.



Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica (SAP).



La Universidad de Cádiz debe tener servicios de calidad que puedan responder a las necesidades de la comunidad universitaria tanto en cuestiones académicas, como de salud y bienestar. En este sentido, consideramos necesario que se mejoren e incrementen los recursos del Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica (SAP), y se continúen y mejoren los servicios que ofrece de orientación, asesoramiento individual y talleres, llegando a sus estudiantes en cualquiera de sus campus.

Para ello, consideramos necesaria la consolidación de los puestos de trabajo en el SAP, dotando de plazas en la RPT, al menos, de una o un profesional de la psicología, psicopedagogía y de la gestión administrativa. Y a su vez dotar con más recursos económicos al SAP.

Promover la oferta de becas de colaboración para la formación de estudiantes en prácticas y el reconocimiento docente (PDA) al profesorado que colabora de forma sistemática con el SAP, ya que con su colaboración voluntaria contribuyen a la reducción de las listas de espera en las atenciones individualizadas, lo que permite atender a peticiones de gravedad clínica con una mayor inmediatez, ofrecer una atención especializada acorde a su campo de trabajo y aportar resultados de investigación. A su vez, el profesorado forma con su experiencia clínica a estudiantes que cursan su practicum en el SAP.

Favorecer el acceso a la Universidad de los estudiantes con discapacidad: servicios de apoyo, programas de deporte adaptado, ayudas al transporte, adaptación de los entornos físicos del campus y colaboración con organizaciones sociales del sector de la discapacidad.

B.3 FOMENTAR LA MOVILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL Y EL BILINGÜISMO.

B.3.1 Establecer nuevos **programas de intercambio** con universidades de reconocido prestigio que cuenten con titulaciones afines a las de la Universidad de Cádiz, para favorecer la salida de nuestros estudiantes.

B.3.2 Impulsar la **movilidad nacional** SICUE-Séneca.

B.3.3 Facilitar la movilidad a través de la “**ventanilla única**”, que simplifique esta tarea, en colaboración con los responsables de movilidad de cada centro.

B.3.4 Fomentar la **enseñanza en lengua extranjera** en todos los títulos de Grado

y Máster, para promover la internacionalización de nuestras titulaciones a través de la mejora de sus competencias lingüísticas.

B.3.5 Simultáneamente, aumentar la oferta docente del **Centro Superior de Lenguas Modernas** con nuevos idiomas y niveles de lengua, que incluyan certificaciones oficiales.

B.3.6 Adoptar **medidas** académicas y económicas que favorezcan la **acreditación lingüística** del alumnado.

B.3.7 Organizar en todos los centros, al inicio de cada semestre, **acciones informativas y jornadas para la movilidad** para dar visibilidad al alumnado Erasmus y SICUE-Séneca entrantes y salientes.

B.3.8 Aprovechar las sinergias de estudiantes **Erasmus** para impulsar la interrelación de estos y los grupos de conversación.

B.3.9 Promocionar la presencia de estudiantes **Erasmus en los Campus de Jerez, Puerto Real y Algeciras**.

B.3.10 Apoyar y dar mayor visibilidad a

estudiantes **SICUE-Séneca** entrantes, para facilitar su integración en nuestra Universidad.

B.3.11 Cambiar en toda la UCA la **señalética**, para que sea **bilingüe**, español/inglés, incluyendo las cartas y menús de las cafeterías universitarias, que deberán ofrecer los mismos en ambos idiomas.

EL PROBLEMA DE LA MOVILIDAD EN LOS CAMPUS

“Será un reto para este equipo mejorar el acceso de estudiantes a los centros universitarios, que dificulta la vida universitaria, además del coste del transporte público y el tiempo empleado en llegar a algunos centros. Negociaremos con los ayuntamientos y las empresas gestoras de servicios de transporte, la posibilidad de crear lanzaderas desde las estaciones de trenes, catamarán, autobuses a los distintos centros. Para hacer atractivos nuestros campus universitarios, debemos ser capaces de facilitar el acceso del alumnado, siendo conscientes de que hay quienes no tienen posibilidad de afrontar el alquiler de un piso en el centro de Cádiz”.



ILU · DEPORTE EN LA UCA

Redactar un Plan Director de instalaciones y equipamientos deportivos universitarios que contemple la racionalización y mejore la eficiencia de las infraestructuras deportivas.

Impulsar la formación integral de toda la comunidad universitaria desde la práctica saludable de actividades físicas y deportivas, mediante el diseño y puesta en marcha de programas de actividades, cursos, competiciones, escuelas y talleres deportivos adaptados a las necesidades de cada uno de los segmentos universitarios.

Reestructuración institucional del deporte en la UCA.

Potenciar la imagen institucional de la UCA a través de la participación en actividades y competiciones deportivas nacionales e internacionales.

Desarrollar programas de captación de recursos económicos para el deporte en la UCA: microproyectos de crowdfunding; plan de mecenazgo y micromecenazgo.

Integrar el deporte en la UCA dentro del programa de Orientación y Acceso a la Universidad para estudiantes de Bachillerato de la provincia de Cádiz, a través de la creación de programas de actividades deportivas y competiciones que propicien el conocimiento y acercamiento de estos a la Universidad de Cádiz, en convenio con la Delegación de Educación.

Instrumentalizar el deporte como herramienta de acercamiento de quienes egresen con su Universidad con la convocatoria de actividades y competiciones diseñadas especialmente para este colectivo.

Integrar a través de la práctica deportiva aquellos miembros de la comunidad universitaria con discapacidad (deporte inclusivo).

Potenciar la idea de identificación y orgullo de pertenencia a la universidad a través de la relación centro-comunidad universitaria: fomentando el deporte y la actividad psico-deportiva en los centros universitarios.

Redactar un Plan de Objetivos del deporte universitario en la UCA, con el marco del Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz como referencia, alineándolo con las líneas de acción del mismo.



B4 REFORZAR LA AYUDA Y EL ASESORAMIENTO A LA INSERCIÓN LABORAL Y EL EMPRENDIMIENTO.

B.4.1 Fomentar y apoyar el emprendimiento y la participación de los **estudiantes y quienes egresan** en proyectos empresariales a través de programas y cursos de formación específicos.

B.4.2 Crear una **Dirección General 3E:** Emprendimiento, Empresa y Egresados. Dependiente de ella existirá un **Centro de Promoción de Empleo y Prácticas** en el modelo de otras universidades españolas, con orientación profesional, que ayuden a

los alumnos y egresados a buscar una inserción laboral acorde a sus estudios.

B.4.3 Entablar negociaciones con el **Servicio Andaluz de Empleo** para volver a disponer de programas de inserción laboral y orientación en nuestra Universidad.

B.4.4 Desarrollar actividades que faciliten el mutuo conocimiento entre la **Universidad y la sociedad** (empresas, instituciones, administraciones públicas...), promoviendo la captación de talento.

B.4.5 En el caso de másteres, potenciar el trabajo con las empresas para facilitar la **conversión de las prácticas en contratos laborales**.

INCENTIVAR Y MOTIVAR LA REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL.

Promover la participación del alumnado.

Reformular un II Plan Integral de Participación del Alumnado (PIPA) con el consenso del CEUCA y de los centros.

Incrementar las Jornadas de Formación de Representantes, y promover cursos de formación (normativa, community manager,...).

Impulsar una mayor cooperación con el Consejo de Estudiantes y Delegaciones de Centro a través de una comunicación fluida, promoviendo una participación activa en los actos y eventos universitarios, en una consideración acorde a su representatividad.

Promover la participación del alumnado.

Reformular un II Plan Integral de Participación del Alumnado (PIPA) con el consenso del CEUCA y de los centros.

Incrementar las Jornadas de Formación de Representantes, y promover cursos de formación (normativa, community manager,...).

Impulsar una mayor cooperación con el Consejo de Estudiantes y Delegaciones de Centro a través de una comunicación fluida, promoviendo una participación activa en los actos y eventos universitarios, en una consideración acorde a su representatividad.

B.4.6 Fomentar la **enseñanza dual** en los másteres con perfil profesional.

B.4.7 Fomentar la **vocación científica** de nuestros estudiantes del último curso de grado y de Máster mediante un programa de becas de investigación para realización de sus TFG y TFM.

B.4.8 Promover la obtención de **certificados y sellos de calidad externos para los másteres con perfil profesional**, para favorecer la inserción laboral del alumnado.

B.4.9 Impulsar, coordinar y unificar la imagen de la UCA en una **plataforma única de prácticas** (eliminando prácticas curriculares y extracurriculares), de cara a las empresas. Promover una estructura de gestión común con personal especializado.

B.4.10 Formalizar planes europeos de cooperación que garanticen la existencia de plazas de **prácticas en el extranjero**, conectando estas con el alumnado existente en las iniciativas de docencia bilingüe.

B.4.11 **Unificar normativa y controles** para que todas las prácticas sean de calidad y se evite que el alumnado estén llevando a cabo trabajos no relacionados con la titulación.



PROFESIONALIZAR LA GESTIÓN DE PRÁCTICAS

Tener que cambiar de responsable de prácticas cada vez que hay cambios en el equipo rectoral afecta negativamente al alumnado ya que la mayor parte de los contactos para prácticas se establecen a nivel personal y son difíciles de mantener una vez que hay cambio de responsable. Las personas responsables de prácticas deben ser PAS especializado, haciéndose extensivo a los centros, de manera que en la gestión de las prácticas el equipo de los centros contará con este apoyo; y quien coordina al PDI tendría una función mediadora al buscar a tutoras y tutores académicos, y dinamizadora de las tareas relacionadas con la gestión académica de las actas de las prácticas curriculares.

Tenemos que concebir las prácticas como un proceso de adquisición de competencias profesionales para un puesto de trabajo concreto (empresas que se dedican a lo mismo tienen estructuras diferentes y competencias también diferentes), se trata de formar a la persona en la cultura organizativa en esa empresa: sistematizándolo

perfil estudiante (actitudes y aptitudes)

empresa (estudio de necesidades y tipo de perfil).

Es imprescindible que quien tutoriza tenga cierta implicación

formación recibida (programación)

Es necesario conocer las necesidades de la empresa, plasmar esas necesidades en funciones y pasarlas a tareas concretas, e instrumentalizarlo en un “diario de campo/hoja de registro” donde vaya “ticando” las tareas que realiza y grado de consecución (niveles de dificultad). Todo esto facilita la acreditación final (para el alumnado) con las funciones desarrolladas en la empresa, a la vez que se controlan las tareas realizadas durante el proceso de prácticas.



B.5 FORTALECER LA RELACIÓN CON QUIENES EGRESAN DE LA UNIVERSIDAD.

B.5.1 Reforzar el **vínculo** de los **que egresan con su Universidad** y la vida universitaria, en calidad de nexo entre la institución y la sociedad.

B.5.2 Apoyar la **Asociación de Antiguos Alumnos y Amigos de la Universidad de Cádiz**.

B.5.3 Crear la **Oficina del Egresado**, para fomentar las **acciones colaborativas** entre los egresados y su **asociacionismo** con los estudiantes, tanto con fines académicos como laborales.

B.5.4 Crear la figura del Egresado Colaborador que ejerza labores de colaboración en materia de apoyo a la investigación y la

EGRESADOS Y EGRESADAS

La Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria considera vital mantener el interés y fidelización de los antiguos estudiantes en provecho de las tareas formativas, investigadoras, sociales y culturales, ya sea para que vuelvan a la universidad a continuar su formación, que se conviertan en donantes, consejeros/as o, simplemente, en fuente de mejora continua a través del contacto con la sociedad, lo cual está estrechamente unido a la retención y atracción del talento.

Una de las manifestaciones más comunes de esta fidelización la representan las Asociaciones de Antiguos Alumnos o Egresados, que se han convertido en una constante dentro de las universidades, y nacen como nexo de unión entre la Universidad y los egresados, y de la Universidad con la sociedad.

Cátedra Unesco. Plan de seguimiento a los egresados. Programa de fidelización de egresados

impartición de conferencias.

B.5.5 Promover la formación continua y fomentar la **empleabilidad** de los recién **egresados y egresadas**, bajo la perspectiva de la adquisición y el entrenamiento en competencias, de forma que les facilitemos su incorporación al mercado laboral con una formación competitiva y diferenciadora (competencias personales, habilidades sociales y laborales, conocimiento TIC, refuerzo idiomático). Las empresas contarán con personas formadas y cualificadas en las competencias y capacidades exigidas para el desempeño de puestos de trabajo específicos.

B.5.6 Crear **espacios disruptivos** “**Breaker**” para la generación de personas emprendedoras, aulas de formación, coworking y de incubación para startups, y salas para la mentorización.

B.5.7 Crear un **Laboratorio de Emprendimiento Social** que de respuesta a los problemas del entorno y de la sostenibilidad financiera.

B.5.8 Impulsar programas “**Talento Emprendedor**”: convertir ideas en proyectos. Desarrollar la creatividad a través de talleres: design thinking.



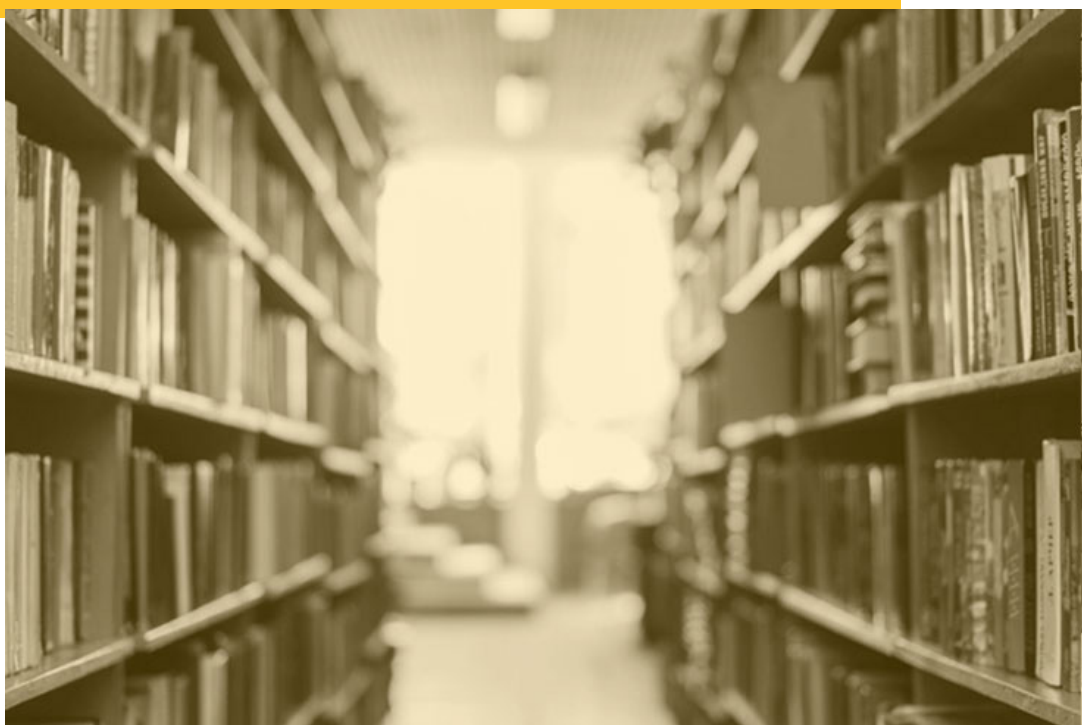


A hand is visible on the left side, holding a yellow folder. A ruler and a pencil are also visible, suggesting a workspace or a presentation. The background is a solid yellow color.

PROGRAMA PAS

C. Personal de Administración y Servicios

1. Fomentar la implicación del PAS en los procesos de decisión universitaria.
2. Generar mecanismos de reconocimiento y carrera profesional del PAS.
3. Consolidar y estabilizar las plantillas del PAS funcionario y laboral.
4. Mejorar los planes de formación y la movilidad del PAS.
5. Profesionalizar la dirección de los servicios.



C.1 FOMENTAR LA IMPLICACIÓN DEL PAS EN LOS PROCESOS DE DECISIÓN UNIVERSITARIA.

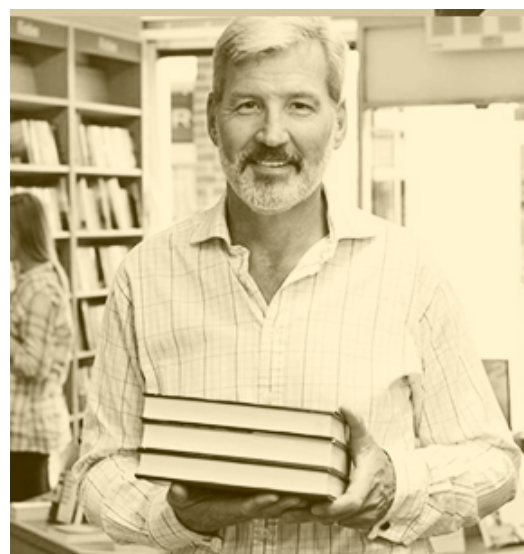
C.1.1 Mayor participación del PAS en las decisiones que afectan a las políticas de la UCA, con el reconocimiento de su papel motor en los avances que se han producido en las mejora de los servicios a la comunidad.

C.1.2 Mantener directamente por parte del **Rector** y el equipo de gobierno una **co-municación fluida** y permanente con las distintas unidades o servicios del PAS, organizando reuniones periódicas con el fin de involucrar a todo el personal en el impulso de la mejora de las políticas universitarias.

C.1.3 Incorporar y fomentar la perspectiva de **igualdad entre mujeres y hombres**, así como una especial atención a las personas con riesgo de **exclusión**.

C.1.4 Promover la participación del PAS en oficinas propias dentro de una estrategia de promoción de la oferta académica en el **extranjero**, con apoyo en las Aulas Internacionales.

C.1.5 Involucrar al PAS en la senda de la **administración electrónica**, y en el cambio de gestión, procesos y procedimientos, lo que llevará a la mejora de nuestra prestación de servicios a la sociedad y a nuestra propia comunidad universitaria.



IDENTIFÍCATE CON TU INSTITUCIÓN

Para conseguir esta identificación, la Universidad de Cádiz debe apostar por que la comunidad universitaria conozca su institución, sea valorado y reconocido en su trabajo y se sienta privilegiado por formar parte de ella.

Conocimiento de las estructuras e infraestructuras de tu Universidad.

“Te tomas un café con...” conocer a otros miembros de la UCA. Te toca reunirte con alguien que no conoces: cita a ciegas.

Retomar las fiestas de convivencia del personal UCA con un enfoque solidario.

Co-working UCA establecer un programa de jornadas de intercambio de formas de trabajo entre distintos servicios/unidades/departamentos, así como el planteamiento de iniciativas asimiladas.

Realización de visitas guiadas por grupo a los distintos campus para conocer in-situ la infraestructura y equipamientos.

Visualización del trabajo del PAS a toda la comunidad universitaria a través de los canales oficiales (web o RRSS) a través de formato de pequeñas entrevistas.

Propuestas de mejoras para el desempeño del trabajo del personal UCA

Responder a las nuevas exigencias de una Universidad progresista, flexible y transparente con una reestructuración del Área de Personal, buscando una ampliación de la dotación de su plantilla.

Redefinir los criterios de planificación de las distintas convocatorias de promoción.

Revisar el sistema de reconocimiento del PAS, la estructura de la UCA provoca en muchos casos la invisibilidad de las personas que desarrollan su trabajo en pequeños colectivos. Con el actual sistema de reconocimiento del personal (que se basa en la propuesta y votación entre compañeros), rara vez podrá ser valorado, por ejemplo, el trabajo de un gestor de departamento o de un técnico que trabaje en un turno de tarde en un centro, donde mantiene poco contacto con el resto de personas de su unidad.

Mejorar la Ergonomía de los puestos de trabajo del personal de la Universidad.

C.2 GENERAR MECANISMOS DE RECONOCIMIENTO Y CARRERA PROFESIONAL DEL PAS.

C.2.1 Fomentar el desarrollo de una verdadera **carrera profesional del PAS**, planteando oportunidades de reconocimiento profesional y de **ascenso a grupos superiores**.

C.2.2 Impulsar la **carrera horizontal del PAS** en su puesto de trabajo, y para dar una solución al Personal que lleve muchos años sin promocionar.

C.2.3 Impulsar convocatorias de **proyectos de innovación para el PAS** para la mejora en los procesos administrativos de la Universidad.

C.2.4 Reconocer a nivel de expediente aquellos periodos y **movilidades en el extranjero del PAS**, en seguimiento de las obligaciones adquiridas con la firma de la Carta Erasmus.



C.2.5 Resarcir al PAS de la pérdida de derechos en materia de permisos y jornada, para lo que nos comprometemos a garantizar a todo el PAS diez días como mínimo de **asuntos propios** y ampliar los días de **jornada reducida de verano**. Mejorar el Sistema de control de presencia con el uso de TICS. Equiparar los derechos sobre ampliación del **permiso de paternidad** (15 semanas) al que disfruta el resto del Personal de la Junta. Estudiaremos la implantación de una **reducción horaria** para el **PAS mayor de 60 años**, en un marco de negociación como en el resto de las Universidades Andaluzas.

C.2.6 Avanzar por parte del Servicio de Prevención en la promoción de la seguridad y la salud del Personal elaborando un nuevo Plan de Seguridad y Salud de la UCA.

C.2.7 Aplicar el Convenio Colectivo al **personal contratado a cargo de capítulo VI** con el fin de proteger los derechos laborales y salariales, homogeneizándolos con el PAS contratado con cargo a capítulo I (complementos, acción social, etc.).

C.2.8 Mantener los servicios públicos que se ofrecen a la comunidad universitaria, con una **oposición clara a la privatización o externalización** de los mismos. Seremos vigilantes con las condiciones laborales de aquellos servicios actualmente privatizados (limpieza, cafetería etc.).

RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS

Favorecer la corresponsabilidad familiar de toda la comunidad universitaria es uno de los objetivos de nuestro programa (punto 9 Decálogo). En ningún caso se penalizarán los períodos de baja por maternidad/paternidad. Creemos posible que la jornada laboral finalice como máximo a las 20 horas y que se establezcan jornadas de mañana y tarde. En un nuevo escenario de mayor impacto de las nuevas tecnologías, en horizontes de teletrabajo, tendremos que llevar a cabo otros planteamientos de la jornada laboral así como el control de la misma (obligaciones y derechos, como la desconexión digital para un descanso efectivo).



C.3 CONSOLIDAR LAS PLANTILLAS DEL PAS FUNCIONARIO Y LABORAL.

C.3.1 Asumir como compromiso del Rector y su equipo, la **mejora participativa de la nueva RPT del personal**, en un dialogo permanente con sus representantes a través de una **revisión anual**. Incrementando los niveles en esta RPT hasta alcanzar en todos los puestos los máximos que permita la legislación.

C.3.2 Avanzar en la **estabilización** de las plantillas, **reduciendo la precariedad**, como uno de los retos más importantes de nuestras políticas de mejora de las condiciones laborales. Luchando por la supresión de la limitación de la tasa de reposición.

C.3.3 Avanzar en el “**Plan Extraordinario de Estabilización y de Consolidación de Empleo Temporal**”, asumiendo el compromiso de racionalizar las convocatorias del resto de procesos selectivos de turno libre y promoción interna para facilitar la estabilización.

C.3.4 Mantener las bolsas de interinos y eventuales que hay en la actualidad.

C.3.5 Dar pasos en la **recuperación del poder adquisitivo** del PAS a través de la un marco transparente de negociación con los representantes del Personal, **incrementando los salarios** por encima del IPC, consolidando e incrementando, en su caso, el

número de tramos o niveles de complemento para la mejora de la calidad de la gestión y los servicios del PAS, eliminando el requisito de los seis meses para percibirlo.

C.3.6 Buscar fórmulas con los órganos de representación del PAS para establecer criterios transparentes para abonar los complementos de productividad. Estudiar la implantación de nuevos **complementos retributivos** (por competencias, titulación, etc.)



PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

Los profesionales de la administración, de la gestión, del día a día de los servicios, son las personas que abren día a día nuestras escuelas y facultades. Sus tareas son múltiples desde un gestor de departamento, una administradora de campus o un responsable de un área de la Universidad. Pero debemos pensar que las universidades más innovadoras se caracterizarán por disponer de equipos de gestores muy cualificados, creativos, innovadores, que trabajen de forma profesional en proyectos conjuntos con otras instituciones y empresas. Nuestra candidatura incorporará en cargos directivos a personal de administración y servicios por el valor que aportan de experiencia continuada en servicio de nuestra Universidad.

C.4 MEJORAR LOS PLANES DE FORMACIÓN Y LA MOVILIDAD DEL PAS.

C.4.1 Impulsar **nuevos planes formativos** de desarrollo profesional para todos los trabajadores y trabajadoras, de forma negociada, que permitan su capacitación continua en su puesto de trabajo y su promoción profesional.

C.4.2 Incentivar la participación del PAS en los **programas de movilidad** internacionales (Horizonte 2020) y ampliar y desarrollar nuevas acciones propias de movilidad regional y nacional, desde la UCA, en convenios con otras Universidades. **experiencias internacionales.** Adoptando una **estrategia de internacionalización** también para el PAS, que incluya dentro de la **oferta formativa UCA**, cursos sobre internacionalización, y el aprovechamiento de las visitas de personal de otras universidades (International Staff Week), para involucrar a nuestro personal con menos movilidad y ofrecerles la oportunidad de tener experiencias internacionales.

C.4.3 Facilitar la **formación externa** en aquellos puestos de trabajo cuyas características sean peculiares.

C.4.4 Realizar una **formación flexible** y adaptada a las necesidades profesionales y a las nuevas exigencias de las universidades: calidad, administración electrónica, transparencia, protección de datos. Potenciar la formación en idiomas y nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y en habilidades de comunicación o gestión de conflictos.

C.4.5 Promover **Programas de Mentoring** (aprendizaje a través de la experiencia) de los miembros del PAS con más experiencia en áreas estratégicas de la universidad.

C.4.6 Incrementar la calidad de nuestro capital humano PAS estableciendo planes específicos encaminados a su formación especializada en **tareas de investigación.**

- Incorporar en la RPT de nuestra Universidad a personal técnico especialista en equipamiento científico y a gestores de proyectos.
- Estructurar los puestos de trabajo del PAS asociados a investigación para lograr mayor eficiencia en la distribución de sus cargas de trabajo.
- Desarrollar una carrera profesional que contemple la promoción y la estabiliza-



El PAS dedicado a la gestión de la Política Científica y Tecnológica debe sentirse partícipe de los logros de nuestra institución en este ámbito.

ción del PAS dedicado a la investigación, fomentando su formación y especialización, en particular de índole internacional.

C.5 PROFESIONALIZAR LA DIRECCIÓN DE LOS SERVICIOS.

C.5.1 Profesionalizar la gestión administrativa, definiendo claramente las responsabilidades entre los cargos políticos de designación frente a los de las **unidades administrativas**. Avanzar en la reducción de puestos de libre designación.

C.5.2 Incrementar el **trabajo colaborativo** entre los equipos de dirección de los servicios, impulsando la creación de grupos de trabajo transversales que nos permitan unificar criterios de actuación y sistematizar el trabajo en los diferentes centros y servicios.

C.5.3 **Modernizar las estructuras** de la gerencia, la organización del trabajo y la dirección de los servicios, anticipándose a

los nuevos retos y exigencias tales como la inclusión de sistemas de garantía de calidad no solo en la oferta académica sino también en la gestión de los servicios que brindamos a través de nuestra política científica y tecnológica.

C.5.4 Implicar al personal de dirección en la elaboración, desarrollo y aplicación de **cam-bios normativos** que agilicen la gestión y mejoren la trazabilidad de los procesos y procedimientos.



SERVICIOS INFORMÁTICOS

Abordar una RPT para los servicios informáticos a medio plazo (4 años) teniendo en cuenta las posibles jubilaciones y la media de edad de la plantilla actual (51 años).

Analizar las expectativas de promoción de las personas con titulación, personalizando el plan de promoción de escalas y la posible carrera profesional de manera individualizada.

Consolidar los puestos cubiertos por interinos, convocando las plazas necesarias, teniendo en cuenta la antigüedad de las personas en la Universidad de Cádiz.

Establecer un plan de formación específico en TICs.

Facilitar la permeabilidad entre las escalas en personal funcionario, para aprovechar conocimientos y experiencia de las personas y facilitar la movilidad.

Regular las actividades solicitadas fuera de la jornada laboral habitual, como ya se hace con otras unidades.

Establecer dotaciones presupuestarias que permitan actualizar el equipamiento informático, que se va quedando obsoleto con el tiempo, antes de abordar nuevas inversiones.



The background of the image is a photograph of medical equipment, including a Welch Allyn monitor and a Dräger device, with a teal overlay. The Welch Allyn monitor is in the upper right, showing a screen with 'ADULT' and '2 X' and 'NTRP TOCND'. The Dräger device is in the lower left, with its name clearly visible. The text 'PROGRAMA CC. DE LA SALUD' is centered in white, bold, sans-serif font.

PROGRAMA CC. DE LA SALUD

D. Ciencias de la Salud

1. Creación de un Vicerrectorado específico adjunto de Ciencias de la Salud, que actuará en estrecha colaboración con los Decanatos de las Facultades de Medicina y Enfermería y Fisioterapia.

2. Establecer políticas diferenciadoras en las áreas de Ciencias de la Salud que atiendan a su singularidad en la contratación de personal y en las relaciones con el Sistema Público de Salud.



D.1 CREACIÓN DE UN VICERRECTORADO ESPECÍFICO ADJUNTO DE CIENCIAS DE LA SALUD, QUE ACTUARÁ EN ESTRECHA COLABORACIÓN CON LOS DECANATOS DE LAS FACULTADES DE MEDICINA Y ENFERMERÍA Y FISIOTERAPIA.


D.1.1 Recuperar el proyecto de anteriores equipos con un **Vicerrectorado específico**, adjunto de Ciencias de la Salud, que nace de la necesidad de mejorar la calidad de la docencia tanto teórica, como práctica, que estas áreas de conocimiento necesitan, dada la complejidad de sus contenidos y de los recursos necesarios para su impartición, **como apoyo a los tres centros existentes en la Universidad de Cádiz.**

D.2 ESTABLECER POLÍTICAS DIFERENCIADORAS EN LAS ÁREAS DE CIENCIAS DE LA SALUD QUE ATIENDAN A SU SINGULARIDAD EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y EN LAS RELACIONES CON EL SISTEMA PÚBLICO DE SALUD.

D.2.1 Potenciar las relaciones con instituciones y empresas de interés para las prácticas clínicas:

a. Contribuir a crear un tejido empresarial bio-sanitario de base tecnológica, mediante la intensificación y coordinación de las relaciones entre la UCA y las entidades pública y privadas.

b. Colaborar con el Vicerrectorado de Profesorado en definir políticas y concretar actuaciones para el relevo generacional del PDI y para la estabilización de las distintas áreas como el Programa **“María Castellano**



En la actualidad se están impartiendo tres grados, cuatro másteres oficiales, numerosos títulos propios, con más de dos mil estudiantes, en tres campus diferentes. La organización eminentemente práctica de nuestras titulaciones, requiere el uso y la negociación continua con los principales hospitales de la provincia. Se está colaborando con más de 50 centros privados, así como con todos los Centros de Atención Primaria de la provincia. Este Vicerrectorado se hace muy necesario para la buena marcha de las complejas negociaciones con nuestro principal empleador: la Consejería de Salud y el Servicio Andaluz de Salud de la Junta de Andalucía, que no sólo nos provee de los principales centros de prácticas sino que también es corresponsable de la contratación del profesorado, tan necesario en nuestras titulaciones y principal empleador de nuestros egresados.

Ampliar la bolsa de movilidad para las prácticas de hospitales de los estudiantes de Ciencias de la Salud.

Arroyo”.

c. Incentivar vinculaciones con los Centros del SAS y otros, especialmente en el caso de áreas de interés singular para la docencia y para la investigación universitarias.

D.2.2 Mejorar la calidad de las **prácticas externas de nuestro alumnado:**

a. Establecer un protocolo que nos permita efectuar un seguimiento del adecuado cumplimiento de los programas de prácticas en los centros sanitarios.

b. Crear un registro para la documentación de incidencias en las prácticas externas y protocolos de actuación ante cada posible incidencia.

c. Colaborar con los Centros asistenciales en la formación de los tutores clínicos, principalmente en las áreas de evaluación.

D.2.3 Incentivar la calidad y **motivación** de la docencia en Ciencias de la Salud:

a. Elaborar un Plan de previsión de actuaciones futuras ante las necesidades efectivas de las áreas de conocimiento y de las estructuras de investigación, teniendo en cuenta las previsiones de carga docente y de jubilaciones, de los indicadores de investigación, con simulaciones a corto, medio y largo plazo, con medidas concretas tales como la fijación de un estándar adecuado de profesorado a tiempo completo, por área y tomando en consideración las circunstancias de cada una, con el adecuado reflejo en la plantilla (RPT).

b. Desarrollar proyectos de investigación con la vinculación de estudiantes de postgrado y pregrado, fomentado la cultura de grupo y consolidando los semilleros de investigación.

c. Fomentar a través del Vicerrectorado de Política Científica y Tecnológica el apoyo a docentes y estudiantes, para la publicación y la asistencia a eventos científicos donde socialicen sus avances o resultados de investigación.

d. Programar intercambios entre docentes, y personal asistencial, en los ámbitos local, regional y/o nacional, que enriquezcan los procesos investigativos y académicos de las diferentes facultades.

D.2.4 Apoyar y colaborar con los tres Centros de Ciencias de la Salud en la **mejora continua:**

a. Orientar y acompañar a las Facultades en procesos de autoevaluación, formulación y seguimiento a planes de mejora de los programas académicos.

b. Colaborar con el Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación para definir de manera más específica los indicadores de calidad universitaria para los grados de ciencias de la salud y los programas de evaluación y cualificación docente.

c. Apoyar en la elaboración y preparación de documentos para el cumplimiento de procesos de aseguramiento de la calidad de los programas.

d. Racionalizar el número de alumnos de nuevo ingreso.

“Al respecto, ha de subrayarse la visión del Sistema Sanitario Público de Andalucía como una organización basada en el conocimiento y que, por tanto, requiere con carácter continuo generar conocimiento e integrarlo en la práctica como elemento de mejora continua para el desarrollo de los fines que legitiman el uso de los recursos públicos que se le encomiendan. En este sentido, la investigación va más allá de una línea de producción que discurra en paralelo al resto de las actividades y se conforma como uno de los elementos nucleares sobre los que se construye y asienta el sistema y que plantea para los centros sanitarios una misión integrada orientada a la mejora de la salud a través del avance, la aplicación y la diseminación del conocimiento.”

Exposición de motivos del Programa “María Castellano Arroyo”

D.2.5 Dar **visibilidad** a nuestros Centros de Ciencias de la Salud y al trabajo realizado en los mismos:

a. Incentivar el trabajo en red y las relaciones de cooperación inter-institucional, elemento fundamental en la labor de colaboración conjunta entre docentes/investigadores, estudiantes y profesionales. No solo se procura formalizar dichas relaciones a través de convenios y acuerdos, sino además mantener activas las acciones de cooperación que permitan el flujo permanente de conocimientos y experiencias.

b. Promover la investigación conjunta con instituciones y pares en el exterior que apoyen el trabajo científico de la UCA. Apoyar la difusión de resultados de investigación en escenarios y publicaciones internacionales del más alto nivel.

c. Impulsar e incentivar la realización de programas de salud pública dirigidos tanto a la comunidad universitaria como a la sociedad, colaborando con el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo, con el Vicerrectorado de Profesorado y la Gerencia.

d. Generar espacios permanentes de formación para los egresados de las Facultades y los Profesionales del Área de la Salud en general, colaborando con el Vicerrectorado de Infraestructuras y Digitalización.





ESCUELA PO

UCA



PROGRAMA

CAMPUS ALGECIRAS

E. Campus Bahía de Algeciras

1. Creación de un Vicerrectorado adjunto del Campus de la Bahía de Algeciras con competencias transversales coordinadas con otros vicerrectorados.
2. Impulsar la formación y la investigación en el Campus de la Bahía de Algeciras, para contribuir de este modo al desarrollo social y económico de la comarca.



E.1 CREACIÓN DE UN VICERRECTORADO ADJUNTO DEL CAMPUS DE LA BAHÍA DE ALGECIRAS CON COMPETENCIAS TRANSVERSALES COORDINADAS CON OTROS VICERRECTORADOS

E.1.1 Establecer en el modelo de gobernanza de la Universidad de Cádiz un **Vicerrectorado específico del Campus de la Bahía de Algeciras** y que consideramos vital para la mejora y consolidación del mismo, en una de las poblaciones con mayor número de habitantes de la provincia de Cádiz y con el empuje económico de su Polo Industrial y el primer Puerto del Sur de Europa.

E.1.2 Fomentar la **relación de la Universidad con las instituciones y empresas del Campo de Gibraltar** (impulso de las Cátedras, agilización de los convenios, etc.).

E.1.3 Llevar a cabo actuaciones para la mejora de **la imagen del Campus** y establecer esfuerzos adicionales en la captación del alumnado, no solo de la provincia sino internacionales, dada la posición estratégica del Campo de Gibraltar.

E.1.4 Independizar los **servicios comunes** de los centros, integrando el Vicerrectorado del Campus, la Administración, las Oficinas

de apoyo (OTRI y Proyectos Europeos, Ayuda al Investigador, Ventanilla única).

E.2 IMPULSAR LA FORMACIÓN Y LA INVESTIGACIÓN EN EL CAMPUS DE LA BAHÍA DE ALGECIRAS, PARA CONTRIBUIR DE ESTE MODO AL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LA COMARCA.

E.2.1 Consolidar el **concepto de Campus urbano de Algeciras**, para lo que proponemos un aumento de las instalaciones que generen cohesión más allá de una suma de escuelas y centros, especialmente la creación de un Edificio de Servicios Comunes.

E.2.2 Desarrollar un **Plan Propio de Profesorado en el Campus de Algeciras** para la consolidación de los docentes e investigadores, minimizando la provisionalidad del personal adscrito de departamentos que no tienen la sede en el campus, potenciando la autonomía de las Secciones Departamentales.

E.2.3 Impulsar la investigación en el Campus de Algeciras fomentando los **programas de atracción del talento, tanto pre como post-doctorales** y la internacionalización de docentes y estudiantes a través de los programas existentes, tanto en Ingeniería como en Ciencias Sociales.

E.2.4 Establecer convenios con instituciones públicas y privadas para facilitar la **mejora de la vida universitaria en Algeciras**: Colegio Mayor y Casa del Estudiante. Facilitando en una primera fase los acuerdos con la Residencia Militar.

E.2.5 Aumentar la oferta de titulaciones de Grado y Doble Grado, así como en los dobles títulos con Universidades extranjeras de prestigio, para los centros y sedes del campus de Algeciras.







GOVERNANZA

F. Gobernanza

1. Organigrama

2. Nuestro Candidato

3. Nuestro Equipo



F.1 ORGANIGRAMA.

Las misiones básicas de la Universidad son fundamentalmente dos: la docencia y la investigación. Ambas sometidas a la misión última de todo centro del conocimiento: la transferencia del saber. Queremos que nuestro equipo trabaje con la idea de lo colectivo, lo transversal y en común. Queremos **un equipo que comparta competencias y potencie lo colaborativo**. Hay que evitar la dispersión, los compartimentos estancos y el aislamiento. Para ello, plantearemos dos grandes áreas de acción: el **Vicerrectorado de Política Educativa** y el **Vicerrectorado de Política Científica y Tecnológica**. El Vicerrectorado de Política Educativa integrará, a su vez, otros órganos básicos que desarrollen la labor docente: el **Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación**; el **Vicerrectorado de Profesorado** y el **Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo**.

La gestión y gobernanza de las Universidades recibe, en este siglo XXI, una gran influencia externa por parte de Organismos internacionales que influye principalmente en el diseño de las políticas educativas. Esto se traduce en una pérdida de centralidad de los Estados, las Comunidades Autónomas y la propia Universidad sobre la configuración de las políticas de educación superior. La Universidad debe responder a la implementación de políticas educativas centradas en unas prioridades que se marcan y se generan a escala global. Por lo tanto, se hace imprescindible que toda Universidad contemporánea tenga un **Vicerrectorado de Internacionalización**. Y así será en nuestra Universidad.

Una Universidad del siglo XXI, actualizada y que entiende el mundo y el tiempo en los que se inserta, debe contar con un **Vicerrectorado de Digitalización e Infraestructuras** tecnológicas. La cultura y el deporte deben, igualmente, sustanciar la estructura de la Universidad de Cádiz y convertirse en herramientas de cohesión provincial. También deben ser dinamizadores que colaboren en el desarrollo individual de cada alumno y

alumna de la UCA, así como de los distintos grupos que a ella pertenecen. Por lo tanto, se contará con un fortalecido **Vicerrectorado de Cultura**. Para poder cohesionar nuestra extensa Universidad, retomaremos y reforzaremos la gestión transversal a través del **Vicerrectorado adjunto del Campus Bahía de Algeciras** y el **Vicerrectorado adjunto a Ciencias de la Salud**, para que trabajen en colaboración y como apoyo de los diversos centros.

El grupo de personas que avalamos esta Candidatura está convencido de lo ilusioante que es el futuro que nos llega y queremos contagiaros este entusiasmo para que entre todos y todas construyamos una UCA mejor y más fuerte.

Somos un equipo solvente y con la experiencia de gestión necesaria para alcanzar, con vuestro apoyo y vuestra confianza, nuestros objetivos y los vuestros.
UCA ILUSIONA!



Áreas de gobernanza





F.2 NUESTRO CANDIDATO

Francisco Piniella (Cádiz, 1961) cursa los estudios de Náutica en la **Escuela Superior de Marina Civil** de Cádiz (1979-1985) obteniendo los títulos de Diplomado y Licenciado en Marina Civil. Embarca como Oficial en la Flota Mercante (Naviera Gorbea y Compañía Trasmediterránea) hasta el año 1991 en que se incorpora a la Universidad de Cádiz como Profesor Asociado. Cursa un programa de doctorado en la **Facultad de Filosofía y Letras** que finalizará con la lectura de su tesis doctoral sobre “La Empresa Mercantil de Correos Marítimos de La Habana (1827-1851)”. A finales de 1996 obtiene la plaza de Profesor Titular de Universidad en el área de Ciencias y Técnicas de la Navegación, área a la que posteriormente accedería como **Catedrático**. Durante el año 1997 desarrolla una post-doc, en la Technische Universität Hamburg-Harburg en temas de Simulación de Navegación.

Durante los años 1998 a 2004 ocupa el cargo de **Decano** de la Facultad de Ciencias Náuticas. Es responsable del Grupo de Investigación “Política Marítima” del PAI. Entre los años 2001/2002 y 2003/2004 participa en diferentes proyectos de cooperación internacional con Iberoamérica a través de la AEI. Ha sido responsables de varios proyectos con financiación pública nacional y europea y numerosos contratos de transferencia con empresas e instituciones. Entre los años 2006 a 2014 desempeña el cargo de **Director del Departamento** de Ciencias y Técnicas

de la Navegación.

Tiene amplia experiencia en auditoría de titulaciones académicas no solo en la Universidad de Cádiz, sino como miembro del panel de expertos de ANECA. Es también evaluador de solicitudes I+D+i de la ANEP y de la Agencia Canaria, la Agencia Catalana y la A3ES portuguesa de Calidad de las Universidades.

En la actualidad su actividad docente se centra en el **Master en Gestión Portuaria y Logística**, con dieciocho ediciones, entre Cádiz y Algeciras, y en la coordinación del Grado de Náutica y Transporte Marítimo. Forma parte de la Comisión Académica de la Escuela Internacional Doctoral del Mar (Campus Excelencia Internacional del Mar CEIMAR).

Fue miembro de la Junta de Personal y en su vida pública destaca su paso como Concejal en el Ayuntamiento de Cádiz, y su pertenencia a diferentes consejos de Empresas Públicas Municipales y del Pleno de la Zona Franca, así como del Consejo de Navegación de la Autoridad Portuaria Bahía de Cádiz.

<https://orcid.org/0000-0002-9084-4658>

F.3 NUESTRO EQUIPO

EQUIPO RECTORAL



RECTOR

FRANCISCO PINIELLA CORBACHO



**VICERRECTORA
POLÍTICA EDUCATIVA**

EVA GARRIDO PÉREZ



**VICERRECTORA
POLÍTICA CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA**

MARÍA JESÚS MOSQUERA DÍAZ



**VICERRECTOR
PROFESORADO**

MANUEL A. GARCÍA SEDEÑO



**VICERRECTORA
PLANIFICACIÓN, CALIDAD Y EVALUACIÓN**

MILA C-SORIGUER ESCOFET



**VICERRECTOR
INTERNACIONALIZACIÓN**

RAFAEL JIMÉNEZ CASTAÑEDA



**VICERRECTOR
ESTUDIANTES Y EMPLEO**

MANUEL SÁNCHEZ ORTIZ DE LANDALUCE



VICERRECTOR
CULTURA

JOSÉ M. PÉREZ MONGUIÓ



VICERRECTOR
DIGITALIZACIÓN E INFRAESTRUCTURAS

CARLOS RIOJA DEL RÍO



VICERRECTORA ADJUNTA
CC. SALUD

ANA GARCÍA BAÑÓN



VICERRECTORA ADJUNTA
CAMPUS BAHÍA DE ALGECIRAS

Mª MAR CERBÁN JIMÉNEZ



DELEGADA RECTOR
**POLÍTICAS DE IGUAL-
DAD E INCLUSIÓN**
VIOLETA LUQUE RIBELLES



INSPECTORA
GENERAL
Mª PAZ SÁNCHEZ GONZÁLEZ



SECRETARIO
GENERAL
ALFONSO SANZ CLAVIJO

BIBLIOGRAFÍA

- Aroca Gómez, A.G. (2017). Sistema de financiación de las Universidades Públicas Andaluzas. Universidad de Sevilla.
- Beeln, Jos (2011). “La internacionalización en casa en una perspectiva global: un estudio crítico del Informe del 3.er Estudio Global de la AIU”. En: Globalización e internacionalización de la educación superior. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento 8(2):85-100.
- Bonal, X., y Tarabini, A. (2011). “Globalización y política educativa: los mecanismos como método de estudio”. Revista de Educación, 355: 235-255.
- Carrasco González, A. (2017). “The new models of university governance. The case of the European Union as a supranational agency configuring the Spanish university system”. Journal of Supranational Policies of Education 2017: 107-122.
- Davey, T., et al. (2018). The Future of Universities Thoughtbook: 40 perspectives on how engaged and entrepreneurial universities will drive growth and shape our knowledge-driven future until 2040. University Industry Innovation Network.
- European Commission. (2016). European Strategy on the Data Value Chain. DG Connect European Commission.
- Friedman, T.L. (2018) Mercado laboral del futuro: gracias por llegar tarde. Universidad de Deusto.
- Fundación COTEC (2018) #Reiniciarlauni <http://reiniciarlauni.cotec.es>
- Henke, N., et al. (2016). The Age of Analytics: competing in a data-driven World. Mc-Kinsey Global Institute.
- Junta de Andalucía. (2013) Ley Andaluza de Universidades. BOJA 11.01.2013.
- Kehm, B. (2012). La nueva Gobernanza de los Sistemas Universitarios. Universidad de Barcelona. Octaedro-ICE.
- Martín Vallespín, E. (2009). “El papel de la financiación en el Proceso de Bolonia: un análisis de la suficiencia, eficiencia y equidad de los modelos de financiación universitaria en Europa”. Presupuesto y Gasto Público, 55: 121–139.
- Ontiveros, E. (Dir.) (2017). Economía de los Datos. Telefónica.
- Shapiro, D. L. y Kirkman, B. (2018). It's Time to Make Business School Research More Relevant. Hbr.org
- Universidad de Cádiz. (2015). Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz. 2015-2020.
- Universidad de Granada. (2017). Estrategia de internacionalización.
- Wylie, R. (Edit.) (2018). Higher Education and Regional Growth: Local contexts and Global challenges. Rowman & Little eld International Ltd.

IMÁGENES

Fotos Equipo: ©Daniel Marín

Recursos: Unsplash, Pixabay, Adobe Stock.

*Nada es lo mismo.
Habrá palabras nuevas para la nueva historia
y es preciso encontrarlas antes de que sea tarde.*

Ángel González

UCA!
ilusiona!

piniellarector.org

#YoConPINIELLA